

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KOMPETENSI DAN
SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN
KESATUAN BANGSA DAN POLITIK (KESBANGPOL)
KABUPATEN MUSI RAWAS**



SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Syarat Untuk Menyelesaikan Pendidikan
Program Sarjana (S-1)
Pada Program Studi Manajemen**

**Oleh :
LINDA SEPTIANA
NIM : 2101010231**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU EKONOMI DAN SOSIAL HUMANIORA
UNIVERSITAS BINA INSAN
2025**

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI



**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KOMPETENSI DAN
SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN
KESATUAN BANGSA DAN POLITIK (KESBANGPOL)
KABUPATEN MUSI RAWAS**

Oleh :
LINDA SEPTIANA
NIM : 2101010231

	Lubuklinggau,	Januari 2025
Pembimbing I	Pembimbing II	
Irma Idayati, SE., M.Si	Indrawati Mara Kesuma, SE., M.Si	

Mengesahkan
Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora
Universitas Bina Insan,

(Dr. Dheo Rimbano, SE., M.Si)

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI SKRIPSI



Pada hari Sabtu tanggal 25 bulan Juli tahun 2025 telah dilaksanakan sidang Skripsi oleh Program Studi Manajemen Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora Universitas Bina Insan.

Nama : Linda Septiana
NIM : 2101010231
Judul Proposal Skripsi : Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompetensi dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Kesbangpol) Kabupaten Musi Rawas

Komisi Penguji

1. Ketua : Irma Idayati, SE., M.Si (.....)
2. Sekretaris : Indrawati Mara Kesuma, SE., M.Si (.....)
3. Anggota : Dr. Herman Paleni, SE., M.Si (.....)

Mengetahui,
Kepala Program Studi Manajemen
Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora
Universitas Bina Insan

(Surajiyo, SE., MM)

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN



MOTTO:

- ❖ Rasakan setiap proses yang kamu tempuh dalam hidupmu, sehingga kamu tau betapa hebatnya dirimu sudah berjuang sampai detik ini.
- ❖ Kalau mau menunggu sampai kita siap, kita akan menghabiskan sisa hidup kita hanya untuk menunggu.
- ❖ Kita harus berarti untuk diri kita sendiri terlebih dahulu.

Persembahan kepada:

- Ayahku Alm. Ismail tersayang terimakasih atas pengorbanan ayah sewaktu hidup hingga kini aku masih merasakan hasil jerih payah ayah sehingga aku bisa sampai di titik ini dan juga ibuku Eva Fitriana tersayang, orang hebat yang menjadi penyemangat dan membuatku kuat dari kerasnya dunia
- Adikku tersayang Muhamad Fahrizal Idris, telah menjadi motivasi dalam diri untuk menunjukkan yang terbaik
- Mahasiswa dengan NIM 2101010220 yang selalu mendukung dan membantu serta mengerti setiap keadaan
- Dosen Pembimbing I Ibu Irma Idayati, SE., M.Si dan Dosen Pembimbing II Ibu Indrawati Mara Kesuma, SE., M.Si yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan melancarkan tugas akhir ini
- Teman-temanku Windi, Hani, Farah dan Laras yang telah menerimaku dan kebersamai sampai akhir perkuliahan
- Almamaterku

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
HALAMAN PERNYATAAN



Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswi : Linda Septiana
NIM : 2101010231
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa penelitian dan penulisan Skripsi yang saya susun sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana (S-1) Universitas Bina Insan, merupakan hasil kerja saya sendiri dan tidak menyuruh orang lain yang mengerjakannya. Ada pun bagian tertentu dalam penulisan Skripsi ini saya kutip dari hasil karya orang lain dan telah saya tuliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Jika dikemudian hari ternyata terbukti bahwa penelitian dan tugas akhir ini bukan hasil kerja saya sendiri atau plagiat dalam bagian-bagian tertentu, maka saya bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Lubuklinggau, Januari 2025
Penulis,

Linda Septiana
NIM 2101010231

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Biodata

Nama : Linda Septiana
Tempat / Tanggal Lahir : Lubuklinggau, 02 September 2003
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Alamat : Perumnas Nikan Blok G.5 No.120 Kelurahan
Nikan Jaya Kecamatan Lubuklinggau Timur 1

Pendidikan

- SD : SD Negeri 85 Kota Lubuklinggau
- SMP : SMP Negeri 2 Kota Lubuklinggau
- SMA : MA Negeri 1 Kota Lubuklinggau


Pengalaman Organisasi dan Pelatihan

1. Program MBKM Kampus Mengajar Tahun 2023

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

ABSTRAK



Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi, Kompetensi, dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Kesbangpol) Kabupaten Musi Rawas. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada 43 responden pegawai Kesbangpol Kabupaten Musi Rawas. Hasil analisis menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai dengan $p\text{-value}$ 0,003 ($< 0,05$) dan $t\text{-statistics}$ 2,935 ($> 1,96$), yang berarti semakin tinggi komitmen organisasi, semakin baik kinerja pegawai. Kompetensi juga berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai dengan $p\text{-value}$ 0,000 ($< 0,05$) dan $t\text{-statistics}$ 4,967 ($> 1,96$), menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi dapat meningkatkan kinerja. Begitu juga dengan *Self Efficacy*, yang terbukti berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai dengan $p\text{-value}$ 0,015 ($< 0,05$) dan $t\text{-statistics}$ 2,431 ($> 1,96$). Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, Komitmen Organisasi, Kompetensi, dan *Self Efficacy* berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai dengan $p\text{-value}$ 0,000 ($< 0,05$), sehingga hipotesis penelitian diterima. Penelitian ini memberikan rekomendasi bahwa peningkatan Komitmen Organisasi, Kompetensi, dan *Self Efficacy* dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai di Kesbangpol Kabupaten Musi Rawas. Oleh karena itu, pengelolaan ketiga faktor ini sangat penting dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai di Kebangpol.

Kata kunci: Komitmen Organisasi, Kompetensi, *Self Efficacy*, Kinerja Pegawai, Kesbangpol Kabupaten Musi Rawas.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

ABSTRACT



This study aims to analyze the influence of Organizational Commitment, Competence, and Self-Efficacy on Employee Performance at the National and Political Unity Agency (Kesbangpol) of Musi Rawas Regency. The approach used is quantitative, with data collection techniques through questionnaires distributed to 43 Kesbangpol employees in Musi Rawas Regency. The analysis results show that Organizational Commitment has a positive effect on Employee Performance with a p-value of 0.003 (< 0.05) and t-statistics of 2.935 (> 1.96), meaning that the higher the organizational commitment, the better the employee performance. Competence also has a positive effect on Employee Performance with a p-value of 0.000 (< 0.05) and t-statistics of 4.967 (> 1.96), indicating that increasing competence can improve performance. Similarly, Self-Efficacy is proven to have a positive effect on Employee Performance with a p-value of 0.015 (< 0.05) and t-statistics of 2.431 (> 1.96). Furthermore, the study results indicate that, simultaneously, Organizational Commitment, Competence, and Self-Efficacy have a positive effect on Employee Performance with a p-value of 0.000 (< 0.05), thus the research hypothesis is accepted. This study recommends that improving Organizational Commitment, Competence, and Self-Efficacy can contribute to enhancing employee performance at Kesbangpol of Musi Rawas Regency. Therefore, managing these three factors is crucial in improving employee effectiveness in Kesbangpol.

Keywords: *Organizational Commitment, Competence, Self-Efficacy, Employee Performance, Kesbangpol Musi Rawas Regency.*

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah puji dan penulis ucapkan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya yang telah memberikan kekuatan dan kesempatan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan maksimal, untuk diajukan sebagai syarat menyelesaikan Pendidikan program Sarjana (S-1) Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora Universitas Bina Insan. Sholawat berserta salam semoga tetap tercurahkan Kepada bagi Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabat, serta umatnya hingga akhir zaman.

Selama proses penulisan dan penyusunan skripsi ini, penulis telah berusaha sebaik-baiknya untuk dapat menyelesaikan skripsi ini baik tepat pada waktunya. Penulis menyadari bahwa skripsi ini tentunya masih jauh dari sempurna dan mungkin terdapat kesalahan baik sengaja maupun tidak sengaja. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun tentunya sangat diharapkan dari berbagai pihak.

Penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu selama proses penyelesaian skripsi ini diantaranya yaitu:

1. Ayahku Alm. Ismail dan Ibuku Eva Fitriana yang telah memberikan semangat dan motivasi kepada penulis serta doa dan dukungan dari ibu sehingga penulis dapat menyusun skripsi ini.
2. Bapak Dr. H. Sardiyo, M.M. selaku Rektor Universitas Bina Insan.
3. Bapak Dr. Muhamad Akbar, S.T., M.IT selaku Wakil Rektor I Universitas Bina Insan.
4. Bapak Wakhid Nur Mukhlis, M.Pd., M.M selaku Wakil Rektor II Universitas Bina Insan.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

5. Bapak Dr. Dheo Rimbano, SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora Universitas Bina Insan yang telah banyak memberikan bimbingan dan arah dalam penulisan skripsi ini.
6. Bapak Surajiyo, SE., MM selaku Kepala Program Studi Manajemen Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora Universitas Bina Insan yang telah banyak memberikan bimbingan dan arah dalam penulisan skripsi ini.
7. Ibu Irma Idayati, SE., M.Si selaku Pembimbing I yang telah banyak memberikan bimbingan dan arah dalam penulisan skripsi ini.
8. Ibu Indrawati Mara Kesuma, SE., M.Si selaku Pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan dan arah dalam penulisan skripsi ini.
9. Bapak Dr. Herman Paleni, S.E., M.Si selaku Penguji yang telah banyak memberikan bimbingan dan arah dalam Penulisan skripsi ini.
10. Bapak Doddy Irdiawan, S.SOS., M.Si selaku Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Musi Rawas yang telah memberikan izin penelitian
11. Bapak/Ibu Pimpinan dan Staf Karyawan Universitas Bina Insan Lubuklinggau yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan kepada penulis.

Akhir kata semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi untuk penelitian selanjutnya.

Lubuklinggau, Januari 2025

Penulis

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

DAFTAR ISI



Halaman

Halaman Judul	i
Halaman Pengesahan	ii
Halaman Persetujuan	iii
Halaman Motto dan Persembahan	iv
Halaman Pernyataan	v
Daftar Riwayat Hidup	vi
Abstrak	vii
Abstract	viii
Kata Pengantar	ix
Daftar Isi	xi
Daftar Tabel	xiii
Daftar Gambar	xv
Daftar Lampiran	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Rumusan Masalah	7
1.4 Batasan Masalah	7
1.5 Tujuan Penelitian	7
1.6 Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Kajian Literatur	9
2.2 Penelitian Terdahulu yang Relevan	23
2.3 Kerangka Berpikir	26
2.4 Hipotesis	27
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	28
3.1 Desain Penelitian	28
3.2 Definisi Variabel Penelitian dan Operasionalisasi Variabel	28
3.3 Populasi dan Sampel	30
3.4 Sumber Data	31
3.5 Metode Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian	31
3.6 Uji Instrumen Penelitian	33
3.7 Metode Analisis Data	35
3.8 Tempat dan Waktu Penelitian	38
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	39
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	39

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

4.2	Hasil Penelitian.....	42
4.3	Pembahasan	79
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN	82
5.1	Simpulan.....	82
5.2	Saran	82
	DAFTAR PUSTAKA	84
	LAMPIRAN	86



Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

DAFTAR TABEL



Halaman

Tabel 1.1 Tingkat Pendidikan Kesbangpol Kabupaten Musi Rawas.....	4
Tabel 1.2 Capaian Kinerja Tahun 2023	4
Tabel 3.1 Variabel, Definisi, Indikator dan Skala.....	29
Tabel 3.2 Instrumen Penelitian	32
Tabel 3.3 Ringkasan <i>Rule of Thumb Outer Model</i>	36
Tabel 3.4 Ringkasan <i>Rule of Thumb Inner Model</i>	37
Tabel 3.5 Jadwal Kegiatan	38
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	42
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	42
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	43
Tabel 4.4 Frekuensi Responden X1.1	44
Tabel 4.5 Frekuensi Responden X1.2	44
Tabel 4.6 Frekuensi Responden X1.3	45
Tabel 4.7 Frekuensi Responden X1.4	45
Tabel 4.8 Frekuensi Responden X1.5	46
Tabel 4.9 Frekuensi Responden X1.6	46
Tabel 4.10 Frekuensi Responden X1.7	47
Tabel 4.11 Frekuensi Responden X1.8	48
Tabel 4.12 Frekuensi Responden X1.9	48
Tabel 4.13 Frekuensi Responden X2.1	49
Tabel 4.14 Frekuensi Responden X2.2	50
Tabel 4.15 Frekuensi Responden X2.3	50
Tabel 4.16 Frekuensi Responden X2.4	51
Tabel 4.17 Frekuensi Responden X2.5	52
Tabel 4.18 Frekuensi Responden X2.6	52
Tabel 4.19 Frekuensi Responden X2.7	53
Tabel 4.20 Frekuensi Responden X2.8	54
Tabel 4.21 Frekuensi Responden X2.9	54
Tabel 4.22 Frekuensi Responden X3.1	55
Tabel 4.23 Frekuensi Responden X3.2	55
Tabel 4.24 Frekuensi Responden X3.3	56
Tabel 4.25 Frekuensi Responden X3.4	57
Tabel 4.26 Frekuensi Responden X3.5	57
Tabel 4.27 Frekuensi Responden X3.6	58
Tabel 4.28 Frekuensi Responden X3.7	58
Tabel 4.29 Frekuensi Responden X3.8	59
Tabel 4.30 Frekuensi Responden X3.9	59
Tabel 4.31 Frekuensi Responden Y.1	60

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.32 Frekuensi Responden Y.2	61
Tabel 4.33 Frekuensi Responden Y.3	61
Tabel 4.34 Frekuensi Responden Y.4	62
Tabel 4.35 Frekuensi Responden Y.5	62
Tabel 4.36 Frekuensi Responden Y.6	63
Tabel 4.37 Frekuensi Responden Y.7	64
Tabel 4.38 Frekuensi Responden Y.8	64
Tabel 4.39 Frekuensi Responden Y.9	65
Tabel 4.40 Frekuensi Responden Y.10	66
Tabel 4.41 Frekuensi Responden Y.11	66
Tabel 4.42 Frekuensi Responden Y.12	67
Tabel 4.43 Nilai <i>Outer Loading</i>	68
Tabel 4.44 Nilai <i>Outer Loading</i> Modifikasi	73
Tabel 4.45 Nilai <i>Cross Loading</i>	74
Tabel 4.46 Nilai <i>Composite Reliability</i>	75
Tabel 4.47 Nilai <i>Chronbach's Alpha</i>	76
Tabel 4.48 Nilai <i>R-Square</i>	76
Tabel 4.49 Nilai <i>Output Bootstrapping</i>	76
Tabel 4.50 <i>Output Path Coefficient</i>	77
Tabel 4.51 Nilai Uji <i>F-Square</i>	Error! Bookmark not defined.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

DAFTAR GAMBAR



Halaman

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	26
Gambar 3.1 Desain Penelitian	28
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kesbangpol Kabupaten Musi Rawas.....	41
Gambar 4.2 <i>Outer Model</i>	68
Gambar 4.3 <i>Output</i> Variabel Komitmen Organisasi X_1	70
Gambar 4.4 <i>Output</i> Variabel Kompetensi X_2	70
Gambar 4.5 <i>Output</i> Variabel <i>Self Efficacy</i> X_3	71
Gambar 4.6 <i>Output</i> Variabel Kinerja Y	71
Gambar 4.7 <i>Outer Model</i> Modifikasi	72

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

DAFTAR LAMPIRAN



Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	
Lampiran 2 Hasil Kuesioner <i>Goal Setting</i>	
Lampiran 3 Tabulasi Data Komitmen Organisasi (X_1)	
Lampiran 4 Tabulasi Data Kompetensi (X_2)	
Lampiran 5 Tabulasi Data <i>Self Efficacy</i> (X_3)	
Lampiran 6 Tabulasi Data Kinerja (Y)	
Lampiran 7 <i>Outer Model</i>	
Lampiran 8 <i>Outer Model Modifikasi</i>	
Lampiran 9 Nilai <i>Outer Loading</i>	
Lampiran 10 Nilai <i>Cross Loading</i>	
Lampiran 11 Nilai <i>Construct Reliability and Validity</i>	
Lampiran 12 Nilai <i>R Square</i>	
Lampiran 13 <i>Output Bootstrapping</i>	
Lampiran 14 <i>Output Regresi Berganda</i>	
Lampiran 15 Surat Keterangan Izin Penelitian	
Lampiran 16 Dokumentasi Pengumpulan Data	
Lampiran 17 Data Pegawai Kesbangpol Kabupaten Musi Rawas	
Lampiran 18 Struktur Organisasi Kesbangpol Kabupaten Musi Rawas	
Lampiran 19 Visi Misi Kesbangpol Kabupaten Musi Rawas	
Lampiran 20 Hasil Wawancara	
Lampiran 21 Data Capaian Kinerja Kesbangpol	
Lampiran 22 Lembar Bimbingan	
Lampiran 23 Lembar Perbaikan Seminar Proposal Skripsi	

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

BAB I

DAFTAR ISI

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia sangat diperlukan oleh organisasi atau instansi, yakni agar organisasi dapat terbentuk, tumbuh dan berkembang dengan segala keinginan untuk mencapai tujuannya. Setiap organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang paling penting, bahkan tidak lepas dari organisasi baik instansi maupun perusahaan.

Suatu organisasi akan lebih berkembang, apabila memiliki sumber daya manusia yang berkualitas yakni sumber daya manusia yang mampu memenuhi tanggung jawab tugas dan mengembangkan diri dengan sebaik-baiknya, karena hanya dengan sumber daya yang berkualitas sebuah organisasi dapat dikembangkan dan harus dilakukan secara bermutu dan berkelanjutan.

Pentingnya posisi sumber daya manusia oleh organisasi atau instansi, keberhasilan suatu instansi dapat diukur dari banyak faktor, termasuk orang-orang yang kompeten. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja pegawai kompetensi sumber daya manusia harus terus ditingkatkan dan dikelola sebaik mungkin agar memberikan output yang optimal sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh suatu instansi (Kasanah, 2023).

Menurut Mangkunegara dalam (Kasanah, 2023) kinerja adalah hasil kerja pegawai secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan untuk mencapai suatu tujuan. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Adawiah, 2020).

Komitmen pegawai dalam organisasi merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk mengukur dan mengevaluasi kekuatan pegawai dalam bertahan dan melaksanakan tugas dan kewajibannya pada organisasi (Hamid & Rukaiyah, 2024). Komitmen organisasi mencerminkan keterikatan antara pegawai dan organisasi tempat mereka bekerja. Pegawai yang memiliki tingkat

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

komitmen tinggi cenderung melaksanakan tugasnya dengan serius, yang berdampak positif pada kinerja pekerjaan. Tanda-tanda pegawai yang berkomitmen tinggi meliputi keinginan untuk bekerja keras demi organisasi, keyakinan yang mendalam terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, serta keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut.

Organisasi atau instansi tentu menginginkan komitmen organisasi yang baik dari pegawainya, namun komitmen organisasi tidak terbentuk dengan sendirinya dan harus melalui proses yang panjang. Jika ingin mempunyai organisasi yang baik, perlu konsisten menerapkan komitmen organisasi secara berkelanjutan. Untuk menjalankan tugas dan kewajiban pegawai pada organisasi perlu memiliki kompetensi yang mumpuni sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Kompetensi merujuk kepada pengetahuan, keterampilan, kemampuan atau karakteristik kepribadian individual yang secara langsung mempengaruhi kinerja seseorang (Hamid & Rukaiyah, 2024). Kompetensi memungkinkan seseorang melaksanakan tugas yang berkaitan dengan pekerjaannya yang diperlukan untuk mencapai target dan tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi.

Setiap pegawai perlu memiliki kompetensi yang tinggi untuk mendukung peningkatan kinerja sebagai salah satu bentuk perwujudan yang dapat dilihat yaitu kemampuan diri seseorang dalam melakukan pekerjaan. Semakin sering pegawai mengerjakan pekerjaan secara berulang-ulang, proses penyelesaian pekerjaan tersebut menunjukkan semakin tinggi keterampilan dan kecepatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal tersebut perlunya kepercayaan diri dan keyakinan atas kemampuan diri dalam menjalankannya. *Self efficacy* mengacu pada sikap memiliki kepercayaan diri untuk menyelesaikan pekerjaan sebanyak mungkin untuk mendorong pegawai menyelesaikan pekerjaannya sepenuhnya (Rachman & Istikhoroh, 2022).

Menurut Ghufron *Self efficacy* merupakan keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam mencapai dan menyelesaikan suatu tugas atau tindakan yang telah ditargetkan (Kasanah, 2023). Semakin tinggi *self efficacy*

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

pada diri pegawai, maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai, karena dengan *self efficacy* yang tinggi dapat mengarah pada peningkatan kinerja seperti motivasi yang kuat, fokus yang jelas, emosi yang stabil dan kemampuan untuk berhasil (Santika, 2023).

Seseorang yang memiliki *self efficacy* yang tinggi cenderung tidak akan menyerah dan selalu berusaha lebih keras sehingga dapat mengurangi kesalahan/keraguan dalam melaksanakan tugas, sementara seseorang yang memiliki *self efficacy* yang rendah cenderung untuk menyerah ketika dalam keadaan sulit.

Keberadaan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik atau Kesbangpol Kabupaten Musi Rawas merupakan unsur pemerintahan umum yang menjadi kewenangan Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Rawas di bidang Kesatuan Bangsa dan Politik, Kesbangpol dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berada dibawah tanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah Kabupaten Musi Rawas.

Dalam rangka mewujudkan pemerintahan yang efektif dan efisien, Kesbangpol Kabupaten Musi Rawas memiliki peran penting dalam merencanakan dan melaksanakan program-program yang berkaitan dengan penguatan kesatuan dan politik daerah. Namun, saat ini terdapat tantangan yang dihadapi terkait dengan kualitas penyusunan dokumen perencanaan. Berdasarkan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) Kesbangpol Kabupaten Musi Rawas 2023 merekomendasikan agar memperbaiki dan meningkatkan kualitas penyusunan dokumen perencanaan agar dokumen perencanaan dapat digunakan dan dapat mengurangi kesalahan/keraguan dalam pelaksanaan kegiatan serta konsistensi dan komitmen yang tinggi dari semua bidang untuk meningkatkan kinerja dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Kesbangpol Kabupaten Musi Rawas (Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik, 2023). Dokumen perencanaan yang kurang berkualitas sering kali berujung pada kesalahan dan keraguan dalam pelaksanaan kegiatan, yang pada gilirannya berdampak negatif terhadap pencapaian kinerja. Hal ini berhubungan erat dengan komitmen organisasi dalam mencapai tujuan yang

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

telah ditetapkan. Komitmen organisasi yang kuat akan mendorong pegawai untuk lebih terlibat dan bertanggung jawab dalam setiap tahap perencanaan, sehingga mereka lebih mampu memberikan detail dan kualitas dokumen yang dihasilkan.



Tabel 1.1 Tingkat Pendidikan Kesbangpol Kabupaten Musi Rawas

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	Magister (S-2)	6	14%
2	Sarjana (S-1)	28	65,1%
3	Sarjana Muda (D3)	1	2,3%
4	SLTA	8	18,6%
5	SLTP	0	0%
Jumlah		43	100%

Sumber : Arsip Kesbangpol Kabupaten Musi Rawas, 2024

Berdasarkan tabel di atas, pegawai Kesbangpol Kabupaten Musi Rawas masih ada 8 orang yang memiliki tingkat Pendidikan SLTA. Pendidikan yang lebih tinggi dapat membantu pegawai agar mereka dapat lebih efektif dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kondisi ini menunjukkan adanya kebutuhan untuk meningkatkan kompetensi pegawai.


Kemudian indikator menilai kinerja pegawai lainnya adalah realisasi nilai evaluasi SAKIP atau Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, adalah suatu sistem yang dirancang untuk meningkatkan akuntabilitas dan transparansi dalam pengelolaan kinerja instansi pemerintah.

Tabel 1.2 Capaian Kinerja Tahun 2023

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
1	2	3	4	5	$\frac{5}{4} \times 100 = \frac{5}{4} \times 100 = 125$
1	Meningkatnya implementasi pancasila dan nilai-nilai kebangsaan pada masyarakat	Tingkat konflik sara Tingkat konflik politik sosial budaya pertahanan dan keamanan	76	100	131,57%
2	Meningkatnya partisipasi	Persentase angka	75	100	133,33%

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

	masyarakat dalam menggunakan hak-hak politik untuk pembangunan daerah				
3	Meningkatnya kualitas tata kelola administrasi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Musi Rawas	Nilai evaluasi SAKIP Badan Kesatuan Bangsa dan Politik <hr/> Indeks profesionalitas Badan Kesatuan Bangsa dan Politik	70 (BB)	67,05	96%
			60	76,78	128%

Sumber : LKJIP Kesbangpol Kabupaten Musi Rawas, 2023

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa Kesbangpol Kabupaten Musi Rawas tahun 2023 memperoleh nilai hasil evaluasi SAKIP sebesar 67,05 yang mana belum mencapai target 70. Tidak tercapainya target kinerja dapat dipengaruhi oleh faktor seperti kompetensi. Pada Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) menyebutkan masih perlu diperbanyak diklat-diklat sehingga pegawai yang berkompentensi dapat diwujudkan (Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik, 2023). Masih perlunya diklat teknis terutama dalam penyusunan dokumen dan evaluasi karena diklat atau pendidikan dan pelatihan sangat penting dalam upaya pengembangan sumber daya manusia di instansi pemerintah. Dengan adanya lebih banyak program diklat, pegawai dapat memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Selain dengan itu pegawai perlu memiliki keyakinan diri atas kemampuannya untuk menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan. Jika pegawai memiliki *self efficacy* yang tinggi, mereka akan lebih percaya diri dalam melaksanakan tugas, menyusun dokumen perencanaan yang berkualitas dan mencapai target kinerja sehingga mengurangi kesalahan dan meningkatkan meningkatkan kineja.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh **Komitmen Organisasi, Kompetensi dan Self Efficacy terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Kesbangpol) Kabupaten Musi Rawas**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka terdapat identifikasi masalah sebagai berikut:

a. Komitmen Organisasi

- 1) Masih perlunya untuk meningkatkan komitmen organisasi yang lebih kuat sehingga dapat menyusun dokumen perencanaan yang lebih baik dan mengurangi kesalahan dalam penyusunan dokumen perencanaan.
- 2) Masih perlu ditingkatkan partisipasi pegawai dalam proses penyusunan dokumen perencanaan agar mereka lebih berkomitmen terhadap hasil yang dihasilkan.

b. Kompetensi

- 1) Ada pegawai dengan latar belakang pendidikan SLTA yang memiliki potensi untuk berkembang. Dengan dukungan pendidikan dan pelatihan yang tepat, pegawai dapat meningkatkan pemahaman dan kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang lebih kompleks.
- 2) Masih perlu untuk meningkatkan program diklat teknis bagi pegawai, sehingga target evaluasi SAKIP yang diharapkan dapat tercapai.

c. *Self Efficacy*

- 1) Masih perlu untuk meningkatkan kepercayaan diri pegawai. Dengan menyediakan pelatihan yang relevan, instansi dapat membantu pegawai merasa lebih percaya diri dalam menyelesaikan tugas, yang akan mendukung kinerja pegawai menjadi lebih baik.
- 2) Masih perlu pemahaman tentang pentingnya *self efficacy* agar pegawai dapat lebih percaya diri pada kemampuannya, merasa yakin dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas sehingga dapat mencapai target kinerja yang diharapkan.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

d. Kinerja

- 1) Perlunya meningkatkan kualitas dokumen perencanaan untuk memperbaiki pelaksanaan dan mencapai tujuan dengan lebih efektif, sehingga dapat meningkatkan kinerja.
- 2) Perlunya optimalisasi kerja pegawai, karena nilai evaluasi SAKIP yang belum mencapai target.

1.3 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- a. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kesbangpol Kabupaten Musi Rawas?
- b. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kesbangpol Kabupaten Musi Rawas?
- c. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kesbangpol Kabupaten Musi Rawas?
- d. Apakah komitmen organisasi, kompetensi dan *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kesbangpol Kabupaten Musi Rawas?

1.4 Batasan Masalah

Agar pembahasan tidak menyimpang dari pokok permasalahan maka penelitian ini dibatasi pada persoalan Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompetensi dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai Kesbangpol Kabupaten Musi Rawas.

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan dalam penelitian ini yaitu:

- a. Menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Kesbangpol Kabupaten Musi Rawas
- b. Menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Kesbangpol Kabupaten Musi Rawas
- c. Menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai Kesbangpol Kabupaten Musi Rawas

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- d. Menganalisis pengaruh komitmen organisasi, kompetensi dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai Kesbangpol Kabupaten Musi Rawas

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu:

1.6.1 Manfaat Teoritis

- a. Bagi peneliti diharapkan penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan agar dapat meningkatkan kepekaan dalam menghadapi masalah sosial.
- b. Sebagai bahan informasi bagi pihak-pihak yang ingin mempelajari masalah komitmen organisasi, kompetensi dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai.

1.6.2 Manfaat praktis

- a. Bagi Kesbangpol Kabupaten Musi Rawas dapat dijadikan bahan masukan mengenai komitmen organisasi, kompetensi dan *self efficacy*.
- b. Dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi Kesbangpol Kabupaten Musi Rawas untuk mengambil langkah-langkah yang tepat dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.



2.1 Kajian Literatur

2.1.1 Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi (Busro, 2020).

Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Adawiah, 2020).

Menurut Mangkunegara kinerja adalah hasil kerja pegawai secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan untuk mencapai suatu tujuan (Kasanah, 2023).

Dari beberapa definisi di atas bisa ditarik simpulan kinerja adalah hasil yang dicapai oleh individu dalam suatu organisasi, yang mencakup aspek kuantitas dan kualitas. Dengan demikian, kinerja pegawai tidak hanya dilihat dari seberapa banyak pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga dari seberapa baik kualitas hasil kerja tersebut dalam periode tertentu.

b. Fungsi dan Tujuan Kinerja

1) Fungsi Kinerja

Fungsi kinerja adalah mencoba memberikan suatu pencerahan dan jawaban dari berbagai permasalahan yang terjadi di suatu organisasi baik yang disebabkan oleh faktor internal maupun juga dan eksternal, sehingga apa yang dialami pada saat ini tidak membawa pengaruh yang negatif bagi aktivitas perusahaan pada saat ini dan yang akan datang (Fahmi, 2017).

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

a) Perencanaan Kinerja

Melibatkan pegawai dalam proses perencanaan dapat membantu mereka memahami visi organisasi, langkah-langkah yang perlu diambil, alasannya, serta standar kinerja yang diharapkan.

b) Pengelolaan Kinerja

Setiap pegawai harus berkomitmen terhadap rencana yang telah dibuat, sementara atasan perlu menunjukkan kepemimpinan yang mendukung terciptanya organisasi dengan kinerja tinggi.

c) Evaluasi Kinerja

Setiap pegawai harus berkomitmen terhadap rencana yang telah dibuat, sementara atasan perlu menunjukkan kepemimpinan yang mendukung terciptanya organisasi dengan kinerja tinggi.

d) *Reward dan Punishment*

Memberikan penghargaan kepada pegawai berarti mengakui kontribusi mereka, baik secara individu maupun kelompok, terhadap kinerja dan misi organisasi. Penghargaan diberikan setelah menilai hasil kinerja apakah sesuai dengan indikator yang telah ditentukan atau tidak.

2) Tujuan Kinerja

- a) Kesadaran untuk mencapai tujuan organisasi. Evaluasi kinerja bertindak sebagai tonggak yang menunjukkan sejauh mana tujuan telah dicapai, menunjukkan apakah suatu organisasi berada di jalur yang benar atau menyimpang dari tujuannya.
- b) Memberikan kesempatan pelatihan bagi pegawai. Penilaian kinerja adalah sasaran untuk memeriksa kinerja pegawai dan memberikan dasar untuk perubahan perilaku, sikap, keterampilan atau kompetensi yang dibutuhkan pegawai untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi.
- c) Meningkatkan efektivitas. Tujuan melakukan tinjauan kinerja jangka Panjang adalah untuk menciptakan budaya sukses dalam

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

organisasi dengan menciptakan lingkungan di mana setiap orang dalam organisasi berusaha untuk mencapai keunggulan.

- d) Motivasi pegawai. Evaluasi kinerja manajemen kompensasi memberikan penghargaan kepada yang berprestasi.
- e) Pembentukan tanggung jawab publik. Evaluasi kinerja menunjukkan sejauh mana efektivitas manajemen telah dicapai dan menjadi dasar evaluasi akuntabilitas (Asmike & Sari, 2022).

c. Indikator Kinerja

Hasibuan mengatakan kinerja dari pegawai dinilai baik, atau dievaluasi dari berbagai aspek/indikator. Indikator tersebut yang dapat digunakan seperti berikut ini:

1) Kesetiaan

Kesetiaan pegawai terhadap tugas, tanggung jawab, jabatan, dan organisasi. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan kesediaan pegawai untuk membela organisasi dari pihak yang tidak bertanggung jawab.

2) Prestasi kerja

Hasil kerja pegawai yang dinilai dari kualitas dan kuantitasnya. Prestasi kerja didasarkan pada kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu.

3) Kreativitas

Kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaannya.

4) Kerja sama

Diukur dari kesediaan pegawai dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan pegawai lain sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.

5) Kecakapan

Kecakapan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya juga menjadi tolak ukur dalam meningkatkan kinerja.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

6) Tanggung jawab

Kinerja pegawai dapat diukur dari kesediaan pegawai dalam mempertanggungjawabkan pekerjaan dan hasil kerjanya (Rachman & Istikhoroh, 2019).

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Masram menyebutkan faktor yang mempengaruhi prestasi atau kinerja pegawai adalah pengetahuan, sikap, kemampuan, pengalaman dan persepsi peranan (Safitri & Kasmari, 2022). Selanjutnya menurut Sutrisno faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari:

- 1) Efektivitas dan efisiensi. Jika kita berhasil mencapai tujuan tertentu, kita bisa mengatakan bahwa kegiatan itu efektif. Namun, jika hasilnya membawa dampak yang tidak diinginkan dan mengurangi kepuasan meskipun tujuan tercapai, maka kegiatan tersebut dianggap tidak efisien.
- 2) Otoritas (wewenang) dan tanggung jawab. Otoritas adalah kemampuan dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seorang anggota untuk mempengaruhi anggota lain agar melaksanakan tugas tertentu dengan kontribusi mereka.
- 3) Disiplin. Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
- 4) Inisiatif. Yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi (Safitri & Kasmari, 2022).

2.1.2 Komitmen Organisasi

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan perwujudan dari kerelaan, kesadaran, dan keikhlasan seseorang untuk terikat dan selalu berada di dalam organisasi yang digambarkan oleh besarnya usaha, tekad, dan keyakinan dapat mencapai visi, misi, dan tujuan bersama (Busro, 2020).

Menurut Wibowo komitmen merupakan suatu kesediaan, tanggung jawab, loyalitas, terlibat aktif dalam melaksanakan suatu kegiatan atau

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

pekerjaan dengan tanggung jawab yang tinggi untuk mencapai tujuan suatu organisasi atau instansi (Kasanah, 2023).

Komitmen pegawai organisasi merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk mengukur dan mengevaluasi kekuatan pegawai dalam bertahan dan melaksanakan tugas dan kewajibannya pada organisasi (Hamid & Rukaiyah, 2024).

Dari beberapa definisi di atas bisa ditarik simpulan komitmen organisasi adalah kesediaan dan tanggung jawab pegawai untuk terlibat aktif dalam mencapai tujuan organisasi, serta loyalitas terhadap nilai-nilai dan sasaran organisasi. Ini mencerminkan kemauan pegawai untuk menjadi bagian dari organisasi dan bertahan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban mereka.

b. Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Wibowo indikator komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

- 1) Menghabiskan sisa karir di instansi tempat bekerja. Ini menggambarkan loyalitas pegawai terhadap organisasi. Pegawai yang berkomitmen cenderung melihat tempat kerja sebagai rumah mereka dan berkeinginan untuk terus berkontribusi hingga masa pensiun. Hal ini menunjukkan tingkat keterikatan yang tinggi, di mana pegawai merasa bahwa instansi tersebut adalah bagian penting dari perjalanan karir mereka.
- 2) Memiliki tanggung jawab terhadap organisasi atau instansi, seorang pegawai merasa menjadi bagian dari suatu instansi sehingga pegawai taat peraturan meskipun tanpa pengawasan serta dapat menjaga nama baik instansi. Karena mereka menganggap keberhasilan organisasi sebagai keberhasilan pribadi. Rasa tanggung jawab ini menciptakan budaya kerja yang positif dan meningkatkan kredibilitas organisasi di mata publik.
- 3) Berkeinginan untuk berusaha kearah pencapaian tujuan organisasi. Ini menunjukkan bahwa pegawai yang berkomitmen aktif berusaha

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

untuk mencapai visi dan misi organisasi. Mereka tidak hanya menjalankan tugas mereka, tetapi juga aktif dalam mencari cara untuk meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan bersama. Komitmen ini berfokus pada inovasi dan kolaborasi, di mana pegawai merasa terinspirasi untuk memberikan yang terbaik demi kemajuan organisasi (Kasanah, 2023).

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Kusmaryani komitmen seseorang terhadap organisasi dipengaruhi 3 faktor, yaitu sebagai berikut:

- 1) Karakteristik personal yang mempengaruhi komitmen seseorang terhadap organisasi meliputi usia, jenis kelamin, masa kerja, kemauan, etika kerja dan tingkat pekerjaan, nilai-nilai, keyakinan, kepuasan dan kepribadian. Adanya perbedaan individu secara personal tentu saja akan mempengaruhi komitmen terhadap pekerjaan.
- 2) Harapan seseorang terhadap pekerjaan akan menentukan komitmen terhadap organisasi. Pengalaman-pengalaman ketika berinteraksi kerja akan memberikan referensi dalam mengevaluasi pekerjaan tersebut. Apabila seseorang mengalami kepuasan terhadap pekerjaannya serta sesuai dengan harapannya, diprediksikan orang tersebut akan memiliki komitmen terhadap organisasi.
- 3) Faktor-faktor organisasi seperti lingkungan kerja, kebijakan-kebijakan, status organisasi akan memberikan pengaruh terhadap terpeliharanya komitmen seseorang terhadap organisasi. *Reward* yang diberikan organisasi seperti gaji, posisi, pengayaan dan variasi tugas, serta kekuasaan akan mempengaruhi sejauh mana persepsi seseorang terhadap dukungan organisasi, yang pada selanjutnya berpengaruh pada komitmen (Silaen, 2021).

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

2.1.3 Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan seseorang dalam menguasai suatu tugas, keterampilan dan sikap yang harus dimiliki oleh sumber daya manusia agar mampu melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan yang dibebankan oleh organisasi (Syafriani et al., 2023).

Kompetensi merupakan wujud kemampuan seseorang dalam menguasai suatu tugas, keterampilan dan sikap yang harus dimiliki oleh sumber daya manusia agar mampu melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan yang dibebankan oleh organisasi (Syafriani et al., 2023).

Wibowo mengemukakan kompetensi merupakan kemampuan melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan berdasarkan pengetahuan dan keterampilan, serta memiliki cara kerja yang mendukung pekerjaan (Rachman & Istikhroh, 2022).

Menurut Anwar kompetensi sumber daya manusia adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan karakteristik kepribadian yang berpengaruh secara langsung terhadap kinerjanya (Hamid & Rukaiyah, 2024).

Dari beberapa definisi di atas bisa ditarik simpulan kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan pekerjaan berdasarkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang mendukung tugas tersebut. Ini mencakup penguasaan tugas, keterampilan, dan karakteristik kepribadian yang berpengaruh langsung terhadap kinerja.

b. Fungsi dan Tujuan Kompetensi

Kompetensi pun memiliki tujuan, agar suatu organisasi atau instansi berjalan sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Para pegawai pun harus mengetahui apa tujuan dari kompetensi agar mereka terdorong untuk memberikan kontribusi yang optimal kepada instansi atau organisasi.

Kompetensi dalam organisasi atau instansi pada umumnya bertujuan untuk:

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

1) Pembentukan Pekerjaan

Kompetensi teknis digunakan untuk menggambarkan fungsi, peran, dan tanggung jawab pekerjaan di suatu organisasi, hal-hal tersebut dipergunakan untuk mencapai tujuan instansi. Sedangkan kompetensi perilaku digunakan untuk menggambarkan tuntutan pekerjaan atas perilaku pemangku jabatan agar dapat melaksanakan pekerjaan tersebut dengan prestasi luar biasa.

2) Evaluasi Pekerjaan

Kompetensi dapat dijadikan salah satu faktor pembobot dalam pekerjaan, yang digunakan untuk mengevaluasi pekerjaan. Pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan serta tantangan pekerjaan merupakan komponen yang memberikan porsi terbesar dalam menentukan bobot suatu pekerjaan. Pengetahuan dan keterampilan tersebut adalah komponen dasar pembentuk kompetensi.

3) Rekrutmen dan Seleksi

Kompetensi dapat digunakan sebagai salah satu komponen dalam persyaratan jabatan, yang kemudian dijadikan pedoman untuk menyeleksi calon pegawai yang akan menduduki jabatan atau melaksanakan pekerjaan tersebut.

4) Pembentukan dan Pengembangan Organisasi

Komponen dapat menjadi pondasi yang kuat untuk pembentukan dan pengembangan organisasi kearah organisasi yang produktif.

5) Membentuk dan Memperkuat Nilai dan Budaya Organisasi

Peran kompetensi sangat diperlukan untuk membentuk dan mengembangkan nilai budaya organisasi, hal ini dapat terjadi apabila nilai budaya organisasi sesuai dengan kompetensi inti perusahaan.

6) Pembelajaran Organisasi

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Peran kompetensi bukan hanya untuk menambah pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga untuk membentuk karakter pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan pegawai.

7) Manajemen Karir dan Evaluasi Potensi Pegawai

Kompetensi dapat digunakan untuk membantu organisasi atau instansi menciptakan pengembangan karir bagi pegawai untuk mencapai jenjang karir yang sesuai dengan potensi yang dimiliki.

8) Sistem Imbal Jasa

Pemberian imbal jasa yang dihubungkan dengan pencapaian kompetensi individu akan mendukung pelaksanaan system kompetensi yang digunakan oleh organisasi secara keseluruhan.

(Rahmawati, 2018).

c. Indikator kompetensi

Menurut Christilia O. Posuma indikator kompetensi adalah sebagai berikut:

- 1) Pengetahuan, memiliki pengetahuan yang didapatkan dari belajar secara formal dan pelatihan atau kursus yang terkait dengan bidang pekerjaan yang ditanganinya. Semakin luas dan mendalam pengetahuan seseorang, semakin mampu mereka untuk menghadapi tantangan dan membuat keputusan yang tepat dalam konteks pekerjaan.
- 2) Keterampilan, memiliki keterampilan terhadap bidang pekerjaan yang ditanganinya dan mampu menanganinya secara detail. Keterampilan mencakup kemampuan teknis dan non-teknis, yang memungkinkan individu untuk menangani pekerjaan dengan detail dan akurasi. Keterampilan yang baik tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga membantu dalam menyelesaikan masalah dan berinovasi dalam pekerjaan. Oleh karena itu, keterampilan menjadi aspek penting dari kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap pegawai.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- 3) Sikap, menjunjung tinggi etika organisasi dan memiliki sikap positif yang ramah dan dalam bertindak. Sikap juga mencerminkan bagaimana individu menanggapi norma dan nilai organisasi. Dengan menjunjung tinggi etika organisasi, pegawai tidak hanya berkontribusi pada keberhasilan individu, tetapi juga membangun reputasi dan integritas organisasi secara keseluruhan (Rachman & Istikhoroh, 2022).

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Ada 7 faktor yang mempengaruhi kecakapan kompetensi seorang pegawai yaitu:

- 1) Keyakinan dan nilai, keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku.
- 2) Keterampilan merupakan suatu hal yang dapat dipelajari, dipraktekkan dan diperbaiki.
- 3) Karakteristik kepribadian, dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja serta sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan. Walaupun dapat berubah, kepribadian tidak cenderung berubah dengan mudah.
- 4) Motivasi, merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah, dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan.
- 5) Isu emosional, menekankan pentingnya kecerdasan emosional dalam pengembangan kompetensi. Kecerdasan emosional membantu individu mengelola emosi diri dan orang lain, yang berdampak pada interaksi sosial dan profesional. Emosi juga berpengaruh dalam pengambilan keputusan yang lebih baik
- 6) Kemampuan intelektual, faktor penting dalam pengembangan kompetensi. Ini mencakup kemampuan berpikir, menganalisis, dan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

memecahkan masalah, yang membantu seseorang memahami informasi dengan lebih baik.

- 7) Budaya organisasi, sarana dan prosedur memberi informasi kepada pekerja tentang berapa banyak kompetensi yang diharapkan (Fahmi, 2017).

2.1.4 *Self efficacy*

a. Pengertian *Self Efficacy*

Menurut Bandura *Self efficacy* mengacu pada kepercayaan diri individu akan kemampuannya untuk sukses dalam melakukan sesuatu (Saputri, 2021).

Menurut Ghufron *Self efficacy* merupakan keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam mencapai dan menyelesaikan suatu tugas atau tindakan yang telah ditargetkan (Kasanah, 2023).

Self efficacy mengacu pada sikap memiliki kepercayaan diri untuk menyelesaikan pekerjaan sebanyak mungkin untuk mendorong pegawai menyelesaikan pekerjaannya sepenuhnya (Rachman & Istikhoroh, 2022).

Dari beberapa definisi di atas bisa ditarik simpulan *Self efficacy* adalah keyakinan individu akan kemampuannya untuk mencapai dan menyelesaikan tugas yang telah ditargetkan. Sikap ini penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai.

b. Sumber *Self Efficacy*

Menurut Bandura efikasi diri dapat diperoleh, dipelajari, dan dikembangkan dari 4 sumber informasi. Pada dasarnya, keempat sumber tersebut adalah stimulasi atau kejadian yang dapat memberikan inspirasi atau pembangkit positif untuk berusaha menyelesaikan tugas atau masalah yang dihadapi. Adapun sumber-sumber efikasi diri tersebut adalah:

- 1) *Enactive Attainment and Performance Accomplishment* (Pengalaman Keberhasilan dan Pencapaian Prestasi), yaitu sumber ekspektasi efikasi diri yang penting karena berdasar pengalaman

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

individu secara langsung. Individu yang pernah memperoleh suatu prestasi akan cenderung meningkatkan keyakinan dan penilaian terhadap efikasi diri. Pengalaman keberhasilan individu ini meningkatkan kepercayaan diri dan kegigihan dalam berusaha mengatasi kesulitan, sehingga dapat mengurangi kegagalan.

- 2) *Vicarious Experience* (Pengalaman Orang Lain), yaitu mengamati perilaku dan pengalaman orang lain sebagai proses belajar individu. Melalui model ini efikasi diri individu dapat meningkat, terutama jika ia merasa memiliki kemampuan yang setara atau bahkan merasa lebih baik dari pada orang yang menjadi subyek belajarnya. Ia akan mempunyai kecenderungan merasa mampu melakukan hal yang sama. Meningkatkan efikasi diri individu ini dapat meningkatkan motivasi untuk mencapai suatu prestasi. Peningkatan efikasi diri akan menjadi efektif jika subyek yang menjadi model tersebut mempunyai banyak kesamaan karakteristik antara individu dengan model, kesamaan tingkat kesulitan tugas, kesamaan situasi dan kondisi, serta keanekaragaman yang dicapai oleh model.
- 3) *Verbal Persuasion* (Persuasi Verbal), yaitu individu mendapat bujukan atau sugesti untuk percaya bahwa ia dapat mengatasi masalah-masalah yang akan dihadapinya. Persuasi verbal ini dapat mengarahkan individu untuk berusaha lebih gigih untuk mencapai tujuan dan kesuksesan. Akan tetapi, efikasi diri yang tumbuh dengan metode ini biasanya tidak bertahan lama, apalagi kemudian individu mengalami peristiwa traumatis yang tidak menyenangkan.
- 4) *Physiological State and Emotional Arousal* (Keadaan Fisiologis dan Psikologis), yaitu situasi yang menekan kondisi emosional, gejala emosi, kegelisahan yang mendalam, dan keadaan fisiologis yang lemah yang dialami individu akan dirasakan sebagai syarat akan terjadi peristiwa yang tidak diinginkan. Kecemasan dan stress yang terjadi dalam diri seseorang ketika melakukan tugas sering diartikan sebagai suatu kegagalan. Pada umumnya, seseorang cenderung akan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

mengharapkan keberhasilan dalam kondisi yang tidak diwarnai oleh ketegangan dan stres. Individu dengan efikasi diri yang tinggi merasakan adanya keluhan atau gangguan lainnya. Karena efikasi diri biasanya ditandai oleh rendahnya tingkat stress dan kecemasan. Sebaliknya, efikasi diri yang rendah ditandai oleh tingkat stress dan kecemasan yang tinggi pula (Laily & Wahyuni, 2018).

c. Indikator *self efficacy*

- 1) *Strength* (kekuatan), dilihat dari seorang pegawai memiliki keyakinan yang kuat terhadap kemampuan diri sendiri untuk bisa menyelesaikan tugas dengan baik dan sempurna. Individu dengan efikasi diri yang lemah lebih mudah menyerah pada ketidakberhasilan, sementara individu dengan efikasi diri yang kuat akan tetap berupaya meskipun dijumpai pengalaman yang menghambatnya.
- 2) *Magnitude* (besarannya), dilihat dari seorang pegawai memiliki kemampuan mengelola kesulitan tugas dalam pekerjaan. Apabila tugas-tugas yang dibebankan dan dihadapkan pada individu menurut tingkat kesulitannya maka individu tersebut akan lebih memilih tugas-tugas yang mudah/ sederhana, sedang, dan tinggi/sulit sesuai dengan batas kemampuan yang dirasakan untuk dilaksanakan serta mampu menyelesaikan tugas-tugas tersebut dengan baik.
- 3) *Generality* (keumuman), dilihat dari seorang pegawai memiliki keyakinan akan kemampuannya untuk berhasil dan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugas. Beberapa individu akan merasa mampu melakukan tugas dalam bidang luas, sementara individu yang lain mungkin hanya bisa pada bidang tertentu dalam menangani/melakukan/menyelesaikan tugas-tugas tersebut (Kasanah, 2023).

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Self Efficacy*

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi *self efficacy* yaitu:

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

1) Budaya

Budaya dapat mempengaruhi *self efficacy* melalui nilai dan kepercayaan yang mempunyai fungsi sebagai sumber penilaian *self efficacy* dan kontrol dari keyakinan diri.

2) Jenis kelamin

Perbedaan jenis kelamin juga dapat mempengaruhi *self efficacy*. Bandura menyatakan bahwa wanita mempunyai *self efficacy* yang lebih tinggi dalam mengelola sesuatu dibandingkan laki-laki. Wanita bisa berprofesi sebagai ibu rumah tangga dan juga sebagai wanita karir itu akan memiliki *self efficacy* yang tinggi dibandingkan laki-laki yang pekerja.

3) Sifat dari tugas yang dihadapi

Semakin kompleks derajat kesulitan tugas yang dihadapi individu maka akan semakin rendah orang tersebut menilai kemampuan dirinya sendiri. Seseorang yang dihadapi tugas yang mudah dan sederhana maka akan semakin tinggi orang tersebut menilai kemampuan yang dimilikinya.

4) Insentif eksternal

Insentif berupa *reward* yang diberikan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dengan baik dan berhasil. *Reward* bisa berupa pujian ataupun materi.

5) Status atau peran individu dalam lingkungan

Status sosial bisa mempengaruhi *self efficacy* seseorang. *self efficacy* seseorang tinggi jika ia memiliki status sosial yang tinggi. Sebaliknya *self efficacy* seseorang rendah jika memiliki status sosial yang kecil di lingkungannya.

6) Informasi tentang kemampuan diri

self efficacy seseorang tinggi atau rendah jika individu tersebut memperoleh informasi yang positif dan negatif tentang dirinya (Fitriyah, 2019).

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

2.2 Penelitian Terdahulu yang Relevan

- a. Dini Yunita Rachman, M. Nurkhoroh (2022), "Pengaruh Disiplin Kerja, Efikasi Diri dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai KPP Pratama Surabaya Wonocolo", jenis penelitian yaitu kuantitatif, hasil dari penelitian menunjukkan bahwa variable independent Disiplin Kerja, Efikasi Diri, dan Kompetensi mempengaruhi variable dependen Kinerja Pegawai, dibuktikan dengan tingkat nilai sig. sebesar 0,001 (Disiplin Kerja), 0.011 (efikasi diri), dan 0.019 (kompetensi) dan dalam uji simultan, variable terikat telah dipengaruhi seluruh variable bebas. dibuktikan nilai Sig. uji-F sebesar 0,000. Dapat disimpulkan Kinerja Pegawai KPP Pratama Surabaya Wonocolo, telah dipengaruhi Disiplin Kerja, Efikasi diri, dan Kompetensi. Persamaan dari penelitian ini yaitu menggunakan jenis penelitian kuantitatif, sama-sama menggabungkan variabel efikasi diri, kompetensi dan kinerja, sedangkan perbedaan penelitian ini yaitu penulis menggunakan variabel komitmen organisasi dan lokasi penelitian yang berbeda.
- b. Siti Mufidatun Kasanah, Budi Wahono, Eris Dianawati (2023), "Pengaruh *Self Efficacy*, Komitmen dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan di Kecamatan Lowokwaru", jenis penelitian yaitu kuantitatif, hasil dari penelitian menunjukkan bahwa variabel *self efficacy*, komitmen dan disiplin kerja secara positif mempengaruhi kinerja. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi *self efficacy*, komitmen dan disiplin kerja semakin baik pegawai dalam meningkatkan kinerja mereka. Persamaan penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, pada variabel yang digunakan yaitu *Self Efficacy*, Komitmen dan Kinerja Pegawai, sedangkan perbedaan penelitian ini yaitu penulis menggunakan menggunakan variabel kompetensi dan lokasi penelitian yang berbeda.
- c. Ilham, Mulyadi Hamid, St. Rukaiyah (2024), "Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Penajam Paser Utara", jenis penelitian yaitu kuantitatif, hasil penelitian menunjukkan secara parsial terdapat pengaruh positif antara kompetensi, komitmen organisasi serta

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- motivasi terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Penajam Paser Utara. Secara bersama-sama juga berpengaruh positif antara kompetensi, komitmen organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Penajam Paser Utara. Persamaan penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dan menggunakan variabel kompetensi, komitmen organisasi dan kinerja, sedangkan perbedaan penelitian ini yaitu penulis menggunakan variabel *self efficacy* dan lokasi penelitian yang berbeda.
- d. M. Anin Machfudhi, Indra Prasetyo, C. Sri Hartati (2023), “Pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus of Control* terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi”, jenis penelitian yaitu kuantitatif, Hasil penelitian, kinerja pegawai, komitmen pegawai, *Self efficacy* dan *Locus of Control* pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Kabupaten Bojonegoro sudah dalam kondisi yang tinggi. *Self efficacy* dan *Locus of Control* berpengaruh signifikan pada komitmen pegawai, *Self efficacy* tidak berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai tetapi *Locus of Control* dan Komitmen berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai, *Self efficacy* dan *Locus of Control* berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai melalui komitmen. Persamaan penelitian ini yaitu menggunakan jenis penelitian kuantitatif dan menggunakan variabel *self efficacy*, kinerja dan komitmen organisasi, sedangkan perbedaan penelitian ini yaitu penulis menggunakan variabel kompetensi dan lokasi penelitian yang berbeda.
- e. Evalina, Herry Syafrial, Sandi Nasrudin Wibowo, dan Barra Purnama Pradja (2023), “*The Effect of Organizational Competence and Commitment on Employee Performance on CV. Jati Visions Raya*”, *The results of this study show that there is a positive and significant influence between competence on employee performance with a calculated value of $t > t_{tabel}$ $8.776 > 1.99394$. There is a positive and significant influence between the organization's commitment to employee performance with a calculated value of $t > t_{tabel}$ $9.823 > 1.99394$. And there is a positive and significant influence between organizational commitment and organizational*

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

commitment together on employee performance with a calculated value of
 $> 67, 518 > 3, 13$. Penelitian ini yaitu menggunakan jenis penelitian kuantitatif dan menggunakan variabel kompetensi, komitmen organisasi dan kinerja, sedangkan perbedaan penelitian ini yaitu penulis menggunakan variabel *self efficacy* dan lokasi penelitian yang berbeda.

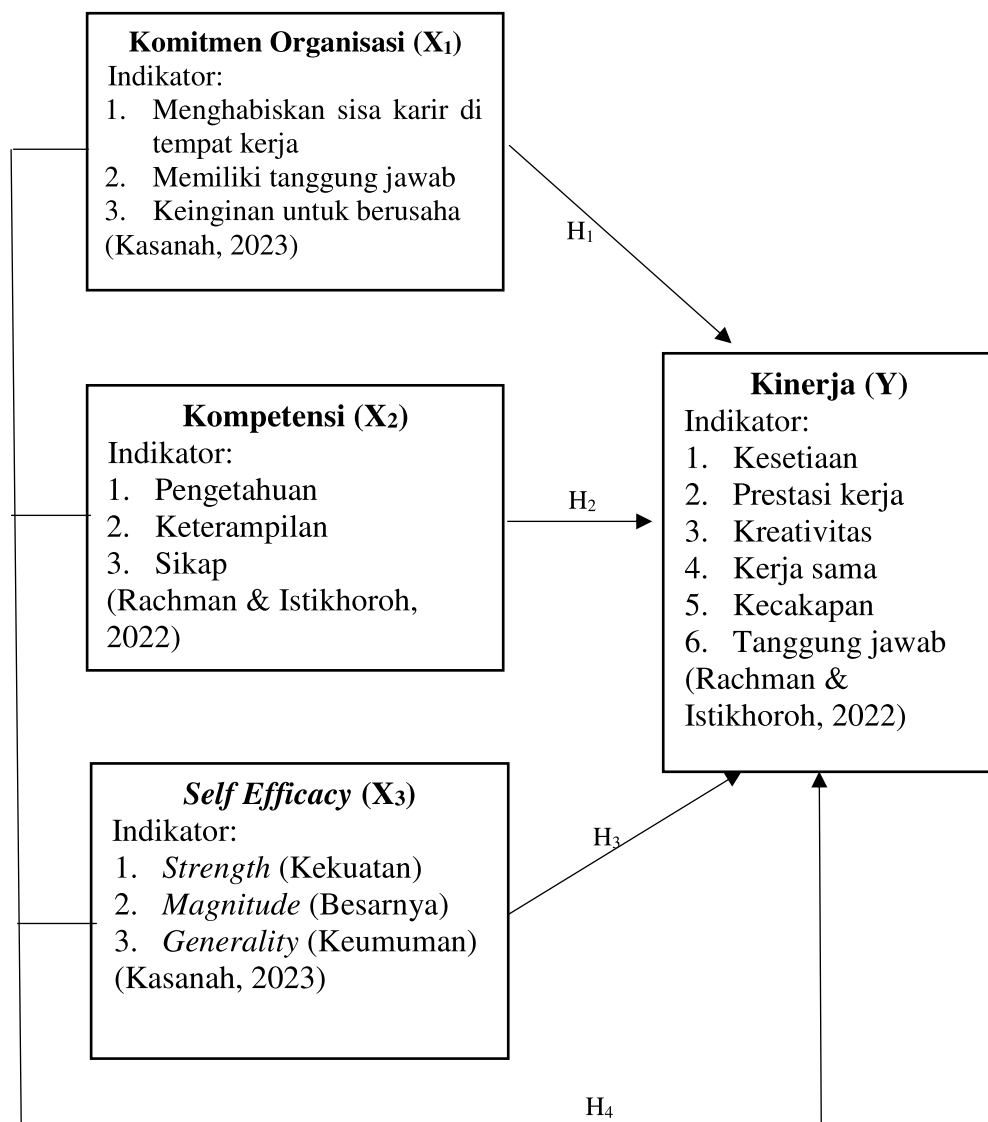
- f. S. Mujanah (2020), “*The Effect of Self-Efficacy, Competence, and Emotional Quotient on Employee Performance Through Career Development as an Intervening Variable on Companies*”, *The results of this study showed that all formulated hypotheses of self efficacy, competence, and emotional quotient were accepted. A significant influence on career development and also on employee performance, and otherwise, carrier development had a significant effect on employee performance of the companies in Surabaya, Indonesia.* Penelitian ini yaitu menggunakan jenis penelitian kuantitatif dan menggunakan variabel *self efficacy*, kompetensi dan kinerja, sedangkan perbedaan penelitian ini yaitu penulis menggunakan variabel komitmen organisasi dan lokasi penelitian yang berbeda.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

2.3 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir digunakan untuk mempermudah alur pemikiran yang dilakukan dalam penelitian. Penelitian ini akan mengkaji keterkaitan antara 4 variabel Komitmen Organisasi, Kompetensi (X_2), *Self Efficacy* (X_3), dan Kinerja (Y). Untuk mempermudah analisis dalam penelitian ini maka dibuat suatu kerangka berpikir berikut ini:



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir
Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompetensi dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Kesbangpol) Kabupaten Musi Rawas

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

2.4 Hipotesis

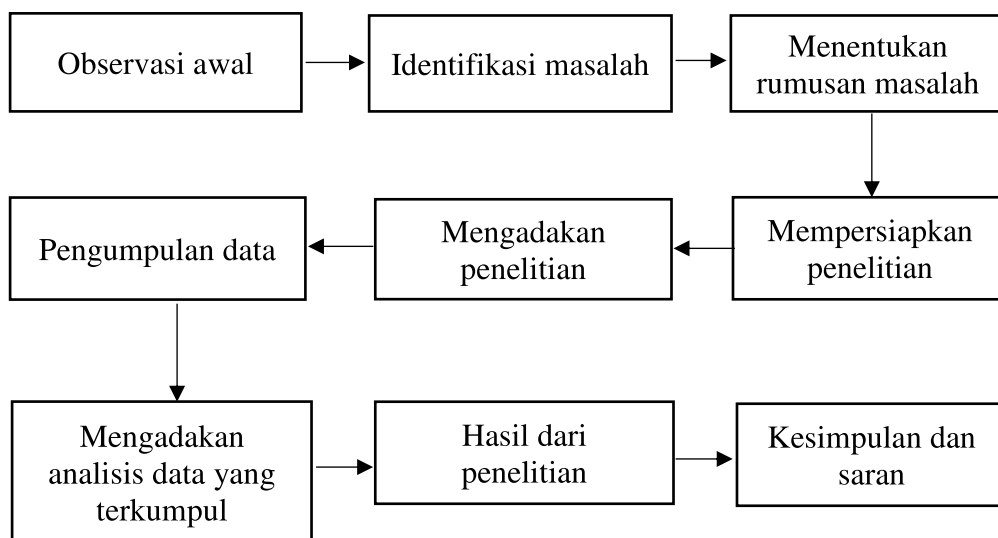
Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang didasarkan pada fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2011). Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H₁ : Diduga komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kesbangpol Kabupaten Musi Rawas.
- H₂ : Diduga kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kesbangpol Kabupaten Musi Rawas.
- H₃ : Diduga *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kesbangpol Kabupaten Musi Rawas.
- H₄ : Diduga komitmen organisasi, kompetensi dan *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kesbangpol Kabupaten Musi Rawas.

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini membahas tentang Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompetensi dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai Kesbangpol Kabupaten Musi Rawas. Jenis dari penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, objektif, terukur, rasional, sistematis, dan dapat diulang. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2019). Kegiatan analisis data meliputi pengolahan data dari seluruh responden terkumpul dan melakukan pengujian hipotesis menggunakan *Partial Least Square* (PLS).



Gambar 3.1 Desain Penelitian

3.2 Definisi Variabel Penelitian dan Operasionalisasi Variabel

3.2.1 Definisi Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- a. Variabel X_1 yaitu variabel komitmen organisasi sebagai variabel bebas atau independen.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- b. Variabel X_2 yaitu variabel kompetensi sebagai variabel bebas atau independen.
- c. Variabel X_3 yaitu *self efficacy* sebagai variabel bebas atau independen.
- d. Variabel Y yaitu variabel kinerja sebagai variabel terikat atau dependen.



3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Tabel 3.1 Variabel, Definisi, Indikator dan Skala

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
1	Komitmen Organisasi (X_1)	Komitmen organisasi merupakan perwujudan dari kerelaan, kesadaran, dan keikhlasan seseorang untuk terikat dan selalu berada di dalam organisasi yang digambarkan oleh besarnya usaha, tekad, dan keyakinan dapat mencapai visi, misi, dan tujuan bersama (Busro, 2020)	1. Menghabiskan sisa karir 2. Tanggung jawab 3. Keinginan berusaha (Kasanah, 2023)	<i>Likert</i>
2	Kompetensi (X_2)	Kompetensi adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan keterampilan dan faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan sesuatu	1. Pengetahuan 2. Keterampilan 3. Sikap (Rachman & Istikhoroh, 2022)	<i>Likert</i>

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3	<i>Self Efficacy</i> (X ₃)	<i>Self efficacy</i> mengacu pada kepercayaan diri individu akan kemampuannya untuk sukses dalam melakukan sesuatu (Saputri, 2021)	1. <i>Strength</i> (Kekuatan) 2. <i>Magnitude</i> (Besarnya) 3. <i>Generality</i> (Keumuman) (Kasanah, 2023)	<i>Likert</i>
4	Kinerja (Y)	Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi (Busro, 2020)	1. Kesetiaan 2. Prestasi kerja 3. Kreativitas 4. Kerja sama 5. Kecakapan 6. Tanggung jawab (Rachman & Istikhoroh, 2022)	<i>Likert</i>

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2019). Populasinya adalah pegawai Kesbangpol Kabupaten Musi Rawas berjumlah 43 orang yang terdiri dari 28 pegawai ASN dan 15 pegawai TKS.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, sampel jenuh adalah teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Dimana sampelnya adalah pegawai Kesbangpol Kabupaten Musi Rawas berjumlah 43 orang.

3.4 Sumber Data

Sumber data penelitian ada 2 yaitu sebagai berikut:

- a. Data Primer, sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2019). Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner yang terdiri dari jawaban responden yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan kepada sampel di Kesbangpol Kabupaten Musi Rawas.
- b. Data Sekunder, sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen (Sugiyono, 2019). Data yang digunakan berupa dokumen atau laporan organisasi, gambaran umum organisasi, serta referensi dari buku dan jurnal.

Maka dalam penelitian ini menggunakan data yang diperoleh dari dua sumber, yaitu data primer berupa pengumpulan data kuisisioner dan data sekunder berupa dokumen atau laporan organisasi, gambaran umum organisasi, serta referensi dari buku dan jurnal.

3.5 Metode Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian

3.5.1 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini di antaranya:

a. Observasi

Observasi merupakan metode pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik, observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek alam yang lain (Sugiyono, 2019). Dengan tempat penelitian di Kesbangpol Kabupaten Musi Rawas.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

b. Kuesioner

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan tingkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden yang dijawabnya (Sugiyono, 2019). Dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada responden yang mana responden penelitian ini yaitu pegawai Kesbangpol Kabupaten Musi Rawas berjumlah 43 orang yang terdiri dari 28 pegawai PNS dan 15 pegawai TKS.

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa bisa berbentuk tulisan, gambar mengenai hal-hal atau variabel. Dokumentasi dalam penelitian ini yaitu dengan mengumpulkan data pegawai dan foto kegiatan.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Observasi dilakukan melalui pengamatan langsung di Kesbangpol Kabupaten Musi Rawas. Kuesioner digunakan dengan memberikan serangkaian pertanyaan kepada 43 pegawai, terdiri dari 28 pegawai PNS dan 15 pegawai TKS. Dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan data pegawai dan foto-foto kegiatan.

3.5.2 Instrumen Penelitian

Dalam penelitian kuantitatif ini akan menggunakan instrumen untuk mengumpulkan data. Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Instrumen penelitian di dalam penelitian ini terdiri dari

Tabel 3.2 Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Pertanyaan	Jumlah Pertanyaan
Komitmen Organisasi (X ₁)	1. Menghabiskan sisa karir	3	9
	2. Tanggung jawab	3	
	3. Keinginan berusaha	3	

(Kasanah, 2023)

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Kompetensi (X ₂)	1. Pengetahuan	3	9
	2. Kemampuan	3	
	3. Sikap (Rachman & Istikhoroh, 2022)	3	
Self Efficacy (X ₃)	1. Strength (Keuatan)	3	9
	2. Magnitude (Besarnya)	3	
	3. Generality (Keumuman) (Kasanah, 2023)	3	
Kinerja (Y)	1. Kesetiaan	2	12
	2. Prestasi kerja	2	
	3. Kreativitas	2	
	4. Kerja sama	2	
	5. Kecakapan	2	
	6. Tanggung jawab (Rachman & Istikhoroh, 2022)	2	
Total			39

Untuk memperoleh hasil yang ingin dicapai, maka jawaban instrumen diberi skor, adapun penjelasan skor jawaban dapat dilihat sebagai berikut:

1. Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
2. Setuju (S) diberi skor 4
3. Kurang Setuju (KS) diberi skor 3
4. Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

3.6 Uji Instrumen Penelitian

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas yaitu terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2019). Dalam PLS-SEM terdiri dari dua model pengukuran yaitu model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*). Model pengukuran (*Outer Model*) dilakukan untuk menilai validitas dan reliabilitas model. *Outer model* dengan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

indikator refleksi dievaluasi melalui *Convergent Validity* dan *Discriminant Validity* sebagai indikator pembentuk konstruk laten.

a. Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Validitas konvergen berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. Uji validitas indikator reflektif dengan program SmartPLS dapat dilihat dari nilai *loading factor* untuk tiap indikator konstruk. *Rule of Thumb* untuk menilai validitas konvergen adalah nilai *loading factor* harus lebih dari 0,7 untuk penelitian yang bersifat *confirmatory* dan antara 0,6 – 0,7 untuk penelitian yang bersifat *exploratory*, serta nilai *Average Variance Extracted* (AVE) harus lebih besar dari 0,5 (Ghozali & Latan, 2015).

b. Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Validitas diskriminan berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi tinggi. Cara menguji validitas diskriminan dengan indikator reflektif adalah dengan melihat nilai *cross loading*. Nilai ini untuk setiap variabel harus lebih besar dari 0,70. Validitas diskriminan yang baik ditunjukkan dari nilai akar kuadrat AVE untuk tiap konstruk lebih besar dari korelasi antar konstruk laten (Ghozali & Latan, 2015).

3.6.2 Uji Reliabilitas

Dalam PLS-SEM selain pengujian validitas juga dilakukan pengujian reliabilitas. Uji reliabilitas digunakan untuk membuktikan akurasi, konsistensi, dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Mengukur reliabilitas suatu konstruk dengan indikator reflektif dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu dengan *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*.

a. *Composite Reliability*

Rule of Thumb untuk menilai reliabilitas konstruk adalah nilai *Composite Reliability* harus lebih besar dari 0,70 untuk penelitian

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

yang bersifat *confirmatory* dan nilai 0,6 – 0,7 masih bisa diterima untuk penelitian yang bersifat *exploratory* (Ghozali & Latan, 2015).

- b. *Cronbach's Alpha*
 Penggunaan *Cronbach's Alpha* untuk menguji reliabilitas konstruk akan memberi nilai yang lebih rendah (*under estimate*) sehingga lebih disarankan untuk menggunakan *Composite Reliability* (Ghozali & Latan, 2015).

3.7 Metode Analisis Data

Kegiatan analisis data meliputi pengolahan data dari seluruh responden terkumpul dan melakukan pengujian hipotesis menggunakan *Partial Least Square* (PLS). PLS merupakan salah satu metode alternatif *Structural Equation Modeling* (SEM) yang dapat digunakan untuk mengatasi permasalahan hubungan di antara variabel yang sangat kompleks, tetapi ukuran sampel data kecil (Haryono, 2017). PLS terdiri dari dua model pengukuran sebagai berikut:

3.7.1 Model Pengukuran (*Outer Model*)

Model pengukuran (*Outer Model*) dilakukan untuk menilai validitas dan reliabilitas model. *Outer model* dengan indikator refleksi dievaluasi melalui validitas *convergent* dan *discriminant* dari indikator pembentuk konstruk laten dan *composite reliability* serta *cronbach alpha* (Ghozali & Latan, 2015).

1 Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Validitas konvergen berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. Uji validitas indikator reflektif dengan program SmartPLS dapat dilihat dari nilai *loading factor* untuk tiap indikator konstruk. *Rule of Thumb* untuk menilai validitas konvergen adalah nilai *loading factor* harus lebih dari 0,7 untuk penelitian yang bersifat *confirmatory* dan antara 0,6 – 0,7 untuk penelitian yang bersifat *exploratory*, serta nilai *Average Variance Extracted* (AVE) harus lebih besar dari 0,5 (Ghozali & Latan, 2015).

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

2 Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Validitas diskriminan berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur konstruk berbeda seharusnya tidak berkorelasi tinggi. Cara menguji validitas diskriminan dengan indikator reflektif adalah dengan melihat nilai *cross loading*. Nilai ini untuk setiap variabel harus lebih besar dari 0,70. Validitas diskriminan yang baik ditunjukkan dari nilai akar kuadrat AVE untuk tiap konstruk lebih besar dari korelasi antar konstruk laten (Ghozali & Latan, 2015).

3 Uji Reliabilitas

Dalam PLS-SEM selain pengujian validitas juga dilakukan pengujian reliabilitas. Uji reliabilitas digunakan untuk membuktikan akurasi, konsistensi, dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Mengukur reliabilitas suatu konstruk dengan indikator reflektif dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu dengan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. *Rule of Thumb* untuk menilai reliabilitas konstruk adalah nilai *Composite Reliability* harus lebih besar dari 0,70 untuk penelitian yang bersifat *confirmatory* dan nilai 0,6 – 0,7 masih bisa diterima untuk penelitian yang bersifat *exploratory*. Namun demikian, penggunaan *Cronbach's Alpha* untuk menguji reliabilitas konstruk akan memberi nilai yang lebih rendah (*under estimate*) sehingga lebih disarankan untuk menggunakan *Composite Reliability* (Ghozali & Latan, 2015).

Ringkasan *rule of thumb* uji validitas dan reliabilitas konstruk dengan indikator refleksi sebagai berikut:

Tabel 3.3 Ringkasan *Rule of Thumb Outer Model*

Validitas dan Reliabilitas	Parameter	<i>Rule of Thumb</i>
Validitas Konvergen	<i>Loading Factor</i>	<ul style="list-style-type: none"> • > 0,70 untuk <i>Confirmatory</i> • 0,6 – 0,7 untuk <i>exploratory</i>
	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	> 0,50 untuk <i>Confirmatory</i> maupun <i>exploratory</i>

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Validitas	<i>Cross loading</i>	> 0,70 untuk setiap variabel
Diskriminan	Akar kuadrat AVE > korelasi antar konstruk laten	Akar kuadrat AVE > korelasi antar konstruk laten
Reliabilitas	<i>Cronbach's Alpha</i>	<ul style="list-style-type: none"> • > 0,70 untuk <i>Confirmatory</i> • 0,6 masih dapat diterima untuk <i>exploratory</i>
	<i>Composite Reliability</i>	<ul style="list-style-type: none"> • > 0,70 untuk <i>Confirmatory</i> • 0,6 – 0,7 masih dapat diterima untuk <i>exploratory</i>

Sumber : (Ghozali & Latan, 2015)

3.7.2 Model Struktural (*Inner Model*)

Tahap kedua dalam evaluasi model adalah evaluasi model struktural (*inner model*). Ada beberapa komponen item yang menjadi kriteria dalam penilaian model struktural (*inner model*) yaitu nilai *R-Square* dan Signifikansi (*two-tailed*). Nilai *R-Square* digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai *R-Square* 0,75, 0,50, dan 0,25 masing-masing mengindikasikan bahwa model kuat, *moderate*, dan lemah. Selanjutnya, kriteria penilaian model struktural (*inner model*) yang kedua adalah signifikansi. Nilai signifikansi yang digunakan (*two-tailed*) *t-value* 1,65 (*significance level* = 10%), 1,96 (*significance level* = 5%), dan 2,58 (*significance level* = 1%), (Ghozali & Latan, 2015).

Tabel 3.4 Ringkasan *Rule of Thumb Inner Model*

Kriteria	Rule of Thumb
<i>R-Square</i>	0,75, 0,50 dan 0,25 menunjukkan model kuat, <i>moderate</i> dan lemah
Signifikansi (<i>two-tailed</i>)	<i>T-value</i> 1,65 (<i>significance level</i> = 10%), 1,96 (<i>significance level</i> = 5%), dan 2,58 (<i>significance level</i> = 1%)

Sumber : (Ghozali & Latan, 2015)

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3.7.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk menjelaskan arah hubungan antara variabel eksogen (variabel independen) dan variabel endogen. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji probabilitas dan t-statistik nya. Untuk nilai probabilitas, nilai *p-value* dengan *alpha* 5% adalah $< 0,05$. Nilai t-tabel untuk *alpha* 5% adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan hipotesis adalah ketika t-statistik $>$ t-tabel (Ghozali & Latan, 2015). Tingkat signifikansi yang dipakai untuk memastikan tingkat signifikansi *alpha* adalah 5% (0,05).

Jika $t_{\text{statistik}} > t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Jika $t_{\text{statistik}} < t_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Dalam *SmartPLS* Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Untuk menunjukkan pengujian hipotesis diterima jika nilai *p-value* $< 0,05$.

3.8 Tempat dan Waktu Penelitian

3.8.1 Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan di Kesbangpol Kabupaten Musi Rawas di Jalan Lintas Sumatera Komplek Perkantoran Pemkab Mura, Muara Beliti Kabupaten Musi Rawas.

3.8.2 Waktu Penelitian

Waktu Penelitian dilakukan dari bulan September 2024 – Januari 2025 dengan alokasi waktu sebagai berikut:

Tabel 3.5 Jadwal Kegiatan

No	Jenis Kegiatan	Waktu Kegiatan					
		Agus 2024	Sep 2024	Okt 2024	Nov 2024	Des 2024	Jan 2025
1	Pengajuan Judul						
2	Pengajuan Proposal						
3	Perbaikan Proposal						
4	Seminar Proposal						
5	Pengumpulan Data						
6	Pengolahan Data						
7	Pengajuan Bab I-V						
8	Perbaikan Bab I-V						
9	Ujian Skripsi						

HASIL PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Kesbangpol Kabupaten Musi Rawas

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Kesbangpol) Kabupaten Musi Rawas dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Musi Rawas Nomor 10 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Musi Rawas dan sesuai dengan Peraturan Bupati Musi Rawas Nomor 29 Tahun 2021 Tentang Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Musi Rawas Musi Rawas.

Kesbangpol Kabupaten Musi Rawas beralamat di Jalan Lintas Sumatera Komplek Perkantoran Pemkab Mura, Muara Beliti Kabupaten Musi Rawas Sumatera Selatan.

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Musi Rawas Musi Rawas merupakan unsur Pemerintahan umum yang menjadi kewenangan Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Rawas di bidang Kesatuan Bangsa dan Politik, Badan Kesatuan Bangsa dan Politik dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berada dibawah tanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah Kabupaten Musi Rawas.

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Musi Rawas Musi Rawas menyelenggarakan fungsi:

- a. Perumusan Kebijakan teknis di bidang Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Musi Rawas sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan;
- b. pelaksanaan kebijakan di bidang pembinaan ideologi Pancasila dan wawasan kebangsaan, penyelenggaraan politik dalam negeri dan kehidupan demokrasi, pemeliharaan ketahanan ekonomi, sosial dan budaya, pembinaan kerukunan antar suku dan intra suku, umat beragama, ras, dan golongan lainnya, pembinaan pemberdayaan organisasi kemasyarakatan serta pelaksanaan kewaspadaan nasional

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- dan penanganan konflik sosial di wilayah Kabupaten Musi Rawas Musi Rawas Musi Rawas sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- c. Pelaksanaan koordinasi di bidang pembinaan ideologi Pancasila dan wawasan kebangsaan, penyelenggaraan politik dalam negeri dan kehidupan demokrasi, pemeliharaan ketahanan ekonomi, sosial dan budaya, pembinaan kerukunan antar suku dan intra suku, umat beragama, ras dan golongan lainnya, pembinaan pemberdayaan organisasi kemasyarakatan serta pelaksanaan kewaspadaan nasional dan penanganan konflik sosial di wilayah Kabupaten Musi Rawas Musi Rawas Musi Rawas sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- d. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang pembinaan ideologi Pancasila dan wawasan kebangsaan, penyelenggaraan politik dalam negeri dan kehidupan demokrasi, pemeliharaan ketahanan ekonomi, sosial dan budaya pembinaan kerukunan antar suku dan intra suku, umat beragama, ras, dan golongan lainnya, pembinaan pemberdayaan organisasi kemasyarakatan serta pelaksanaan kewaspadaan nasional dan penanganan konflik sosial di wilayah Kabupaten Musi Rawas Musi Rawas Musi Rawas sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

4.1.2 Visi dan Misi

a. Visi

Visi adalah cara pandang jauh kedepan kemana instansi pemerintahan akan dibawa agar tetap eksis, antisipatif dan inovatif. Visi merupakan suatu gambaran yang menantang tentang masa depan yang diinginkan oleh instansi pemerintah atau organisasi. Visi dibutuhkan oleh suatu organisasi untuk mencapai tujuan dalam waktu tertentu, menentukan sikap dan tindakan sebagai tolok ukur

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

keberhasilan melaksanakan tujuan. Sehubungan dengan hal itu, Visi

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Musi Rawas, yaitu :

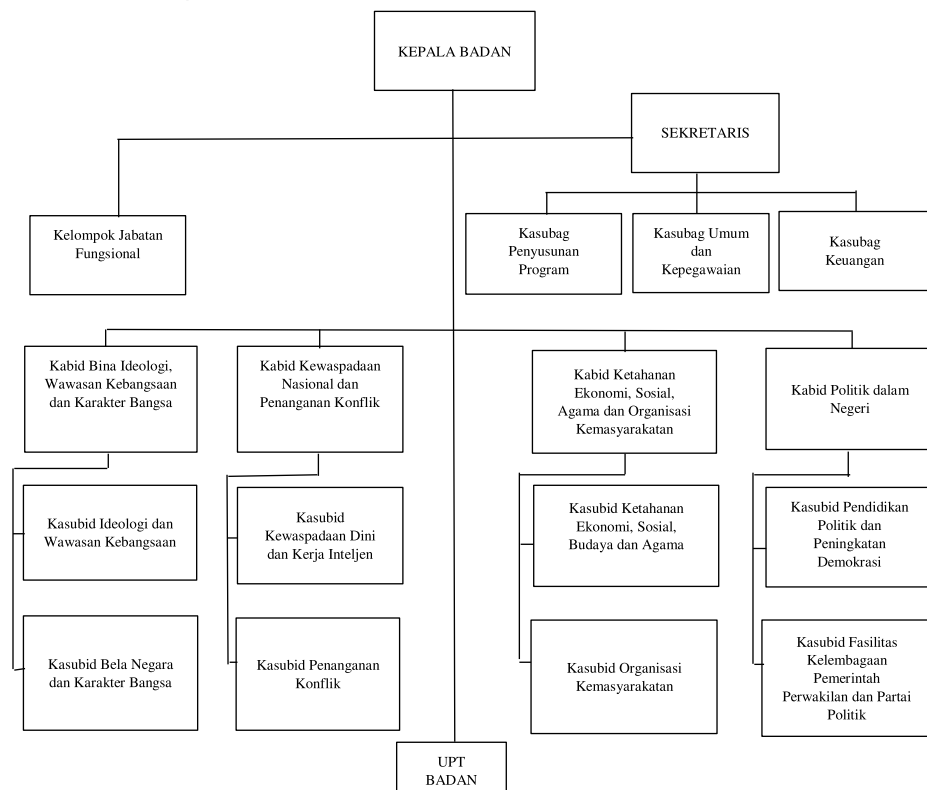
“Terwujudnya Musi Rawas Maju, mandiri, dan Bermartabat (Mantab)”

b. Misi

Misi merupakan sesuatu langkah besar yang harus dilaksanakan agar tujuan Organisasi dalam melaksanakan dan berhasil dengan baik sesuai Visi yang telah ditetapkan. Untuk mencapai visi yang telah ditetapkan, Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Musi Rawas yaitu:

1. Mewujudkan Birokrasi yang Profesional Berbasis Teknologi Informasi
2. Membangun Sumber Daya Manusia yang Berkualitas
3. Pemerataan Infrastruktur Berwawasan Lingkungan
4. Memperkuat Ketahanan Ekonomi Masyarakat

4.1.3 Struktur Organisasi



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kesbangpol Kabupaten Musi Rawas

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian merupakan seluruh pegawai Kesbangpol Kabupaten Rawas yang berjumlah 43 responden, dalam hal ini karakteristik responden merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari variabel-variabel penelitian ini. Sehingga hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui melalui karakteristik responden sebagai berikut:

a. Jenis Kelamin

Karakteristik responden menurut jenis kelamin digambarkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	25	58,1%
2	Perempuan	18	41,9%
Total		43	100%

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.1 mengenai karakteristik responden menurut jenis kelamin di atas, dengan demikian disimpulkan bahwa jumlah responden laki-laki sebesar 25 orang atau 58,1%. Hal tersebut lebih banyak dibandingkan responden perempuan yang berjumlah 18 orang atau 41,9%.

b. Usia

Usia responden dibagi menjadi empat kategori yaitu usia < 21 tahun, 21 - 30 tahun, 31 - 40 tahun, > 40 tahun. Distribusi responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.2 di bawah ini:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase%
1	< 21 tahun	0	0%
2	21 - 30 tahun	4	9,3%
3	31 - 40 tahun	11	25,6%

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

4	> 40 tahun	28	65,1%
Total		43	100%

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.2 mengenai karakteristik responden berdasarkan usia, jumlah responden yang berusia < 20 tahun 0 orang, untuk usia 21 – 30 tahun sebesar 4 atau 9,3%, untuk usia 31 – 40 tahun sebesar 11 orang atau 25,6%, dan untuk usia > 40 tahun sebesar 28 orang atau 65,1%.

c. Pendidikan Terakhir

Karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir dibagi menjadi empat kategori yaitu, SLTA, D3, S1 dan S2. Distribusi responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
1	SLTA	8	18,6%
2	D3	1	2,3%
3	S1	28	65,1%
4	S2	6	14%
Total		43	100%

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.3 mengenai karakteristik responden berdasarkan Pendidikan terakhir, maka dapat diketahui bahwa lulusan SLTA sebanyak 8 orang atau 18,6%, lulusan D3 sebanyak 1 orang atau 2,3%, lulusan S1 sebanyak 28 orang atau 65,1%, dan lulusan S2 sebanyak 6 orang atau 14%.

4.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

a. Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi (X1)

Berdasarkan 9 pernyataan yang diberikan mengenai komitmen organisasi (X1), maka dapat direkapitulasi dan ditabulasikan hasilnya sebagai berikut:

Protected by PDF Anti-Copy Free
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.4 Frekuensi Jawaban Responden X1.1

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	14	32,6%
2	Setuju	16	37,2%
3	Kurang Setuju	1	2,3%
4	Tidak Setuju	8	18,6%
5	Sangat Tidak Setuju	4	9,3%
Total		43	100%

Sumber: Olah Data *SmartPLS* 3.2.9, 2025

Hasil tabel 4.4 di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menunjukkan 14 orang atau 32,6% menyatakan sangat setuju, 16 orang atau 37,2% menunjukkan setuju, 1 orang atau 2,3% menyatakan kurang setuju, 8 orang atau 18,6% menyatakan tidak setuju, sedangkan untuk sangat tidak setuju menunjukkan hasil 4 orang atau 9,3% dengan demikian frekuensi jawaban terbanyak ditunjukkan pada jawaban setuju sebesar 16 terhadap pernyataan pegawai merasa bertanggung jawab atas tugas yang dilakukan di organisasi ini.

Tabel 4.5 Frekuensi Jawaban Responden X1.2

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	8	18,6%
2	Setuju	19	44,2%
3	Kurang Setuju	4	9,3%
4	Tidak Setuju	7	16,3%
5	Sangat Tidak Setuju	5	11,6%
Total		43	100%

Sumber: Olah Data *SmartPLS* 3.2.9, 2025

Hasil tabel 4.5 di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menunjukkan 8 orang atau 18,6% menyatakan sangat setuju, 19 orang atau 44,2% menunjukkan setuju, 4 orang atau 9,3%

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

menyatakan kurang setuju, 7 orang atau 16,3% menyatakan tidak setuju, sedangkan sangat tidak setuju menunjukkan hasil 5 orang atau 11,6% demikian frekuensi jawaban terbanyak ditunjukkan pada setuju sebesar 19 terhadap pernyataan pegawai siap mengambil tanggung jawab tambahan jika diperlukan.

Tabel 4.6 Frekuensi Responden X1.3

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	15	34,9%
2	Setuju	13	30,2%
3	Kurang Setuju	3	7%
4	Tidak Setuju	2	4,7%
5	Sangat Tidak Setuju	10	23,3%
Total		43	100%

Sumber: Olah Data *SmartPLS* 3.2.9, 2025

Hasil tabel 4.6 di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menunjukkan 15 orang atau 34,9% menyatakan sangat setuju, 13 orang atau 30,2% menunjukkan setuju, 3 orang atau 7% menyatakan kurang setuju, 2 orang atau 4,7% menyatakan tidak setuju, sedangkan untuk sangat tidak setuju menunjukkan hasil 10 orang atau 23,3% dengan demikian frekuensi jawaban terbanyak ditunjukkan pada jawaban sangat setuju sebesar 15 terhadap pernyataan pegawai berusaha menyelesaikan setiap tugas dengan baik dan tepat waktu.

Tabel 4.7 Frekuensi Responden X1.4

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	12	27,9%
2	Setuju	16	37,2%
3	Kurang Setuju	3	7%
4	Tidak Setuju	5	11,6%
5	Sangat Tidak Setuju	7	16,3%
Total		43	100%

Sumber: Olah Data *SmartPLS* 3.2.9, 2025

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Hasil tabel 4.7 di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menunjukkan 12 orang atau 27,9% menyatakan sangat setuju, 16 orang atau 37,2% menyatakan setuju, 3 orang atau 7% menyatakan kurang setuju, 9 orang atau 20,9% menyatakan tidak setuju, dan 3 orang atau 7% menyatakan sangat tidak setuju, sedangkan untuk sangat tidak setuju menunjukkan hasil 7 orang atau 16,3% dengan demikian frekuensi jawaban terbanyak ditunjukkan pada jawaban setuju sebesar 16 terhadap pernyataan pegawai ingin meningkatkan kemampuan dan kualitas pekerjaan secara terus-menerus.

Tabel 4. 8 Frekuensi Responden X1.5

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	15	34,9%
2	Setuju	14	32,6%
3	Kurang Setuju	2	4,7%
4	Tidak Setuju	9	20,9%
5	Sangat Tidak Setuju	3	7%
Total		43	100%

Sumber: Olah Data *SmartPLS* 3.2.9, 2025

Hasil tabel 4.8 di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menunjukkan 15 orang atau 34,9% menyatakan sangat setuju, 14 orang atau 32,6% menunjukkan setuju, 2 orang atau 4,7% menyatakan kurang setuju, 9 orang atau 20,9% menyatakan tidak setuju, sedangkan untuk sangat tidak setuju menunjukkan hasil 3 orang atau 7% dengan demikian frekuensi jawaban terbanyak ditunjukkan pada jawaban sangat setuju sebesar 15 terhadap pernyataan pegawai berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi dengan usaha maksimal.

Tabel 4.9 Frekuensi Responden X1.6

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	12	27,9%
2	Setuju	15	34,9%

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3	Kurang Setuju	4	9,3%
4	Tidak Setuju	5	11,6%
5	Sangat Tidak Setuju	7	16,3%
Total		43	100%

Sumber: Olah Data *SmartPLS* 3.2.9, 2025

Hasil tabel 4.9 di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menunjukkan 12 orang atau 27,9% menyatakan sangat setuju, 15 orang atau 34,9% menunjukkan setuju, 4 orang atau 9,3% menyatakan kurang setuju, 5 orang atau 11,6% menyatakan tidak setuju, sedangkan untuk sangat tidak setuju menunjukkan hasil 7 orang atau 16,3% dengan demikian frekuensi jawaban terbanyak ditunjukkan pada jawaban setuju sebesar 15 terhadap pernyataan pegawai selalu berusaha memberikan hasil terbaik dalam setiap tugas yang diberikan oleh organisasi.

Tabel 4.10 Frekuensi Responden X1.7

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	11	25,6%
2	Setuju	17	39,5%
3	Kurang Setuju	4	9,3%
4	Tidak Setuju	5	11,6%
5	Sangat Tidak Setuju	6	14%
Total		43	100%

Sumber: Olah Data *SmartPLS* 3.2.9, 2025

Hasil tabel 4.10 di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menunjukkan 11 orang atau 25,6% menyatakan sangat setuju, 17 orang atau 39,5% menunjukkan setuju, 4 orang atau 9,3% menyatakan kurang setuju, 5 orang atau 11,6% menyatakan tidak setuju, sedangkan untuk sangat tidak setuju menunjukkan hasil 6 orang atau 14% dengan demikian frekuensi jawaban terbanyak ditunjukkan pada jawaban setuju sebesar 17 terhadap pernyataan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

pegawai percaya bahwa menghabiskan waktu di organisasi ini akan memberikan nilai karir.

Tabel 4.11 Frekuensi Responden X1.8

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	13	30,2%
2	Setuju	15	34,9%
3	Kurang Setuju	4	9,3%
4	Tidak Setuju	7	16,3%
5	Sangat Tidak Setuju	4	9,3%
Total		43	100%

Sumber: Olah Data *SmartPLS* 3.2.9, 2025

Hasil tabel 4.11 di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menunjukkan 13 orang atau 30,2% menyatakan sangat setuju, 15 orang atau 34,9% menunjukkan setuju, 4 orang atau 9,3% menyatakan kurang setuju, 7 orang atau 16,3% menyatakan tidak setuju, sedangkan untuk sangat tidak setuju menunjukkan hasil 4 orang atau 9,3% dengan demikian frekuensi jawaban terbanyak ditunjukkan pada jawaban setuju sebesar 15 terhadap pernyataan pegawai merasa bangga jika dapat menghabiskan karir di organisasi ini.

Tabel 4.12 Frekuensi Responden X1.9

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	18	41,9%
2	Setuju	12	27,9%
3	Kurang Setuju	1	2,3%
4	Tidak Setuju	7	16,3%
5	Sangat Tidak Setuju	5	11,6%
Total		43	100%

Sumber: Olah Data *SmartPLS* 3.2.9, 2025

Hasil tabel 4.12 di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menunjukkan 18 orang atau 41,9% menyatakan sangat setuju, 12

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

orang atau 27,9% menunjukkan setuju, 1 orang atau 2,3% menyatakan kurang setuju, 7 orang atau 16,3% menyatakan tidak setuju, sedangkan sangat tidak setuju menunjukkan hasil 5 orang atau 11,6%. Demikian frekuensi jawaban terbanyak ditunjukkan pada jawaban sangat setuju sebesar 18 terhadap pernyataan pegawai berkomitmen untuk memberikan kontribusi terbaik kepada organisasi ini sampai akhir karir.

b. Frekuensi Variabel Kompetensi (X2)

Berdasarkan 9 pernyataan yang diberikan mengenai kompetensi (X2), maka dapat direkapitulasi dan ditabulasikan hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.13 Frekuensi Responden X2.1

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	14	32,6%
2	Setuju	13	30,2%
3	Kurang Setuju	4	9,3%
4	Tidak Setuju	4	9,3%
5	Sangat Tidak Setuju	8	18,6%
Total		43	100%

Sumber: Olah Data *SmartPLS* 3.2.9, 2025

Hasil tabel 4.13 di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menunjukkan 14 orang atau 32,6% menyatakan sangat setuju, 13 orang atau 30,2% menunjukkan setuju, 4 orang atau 9,3% menyatakan kurang setuju, 4 orang atau 9,3% menyatakan tidak setuju, sedangkan untuk sangat tidak setuju menunjukkan hasil 8 orang atau 18,6% dengan demikian frekuensi jawaban terbanyak ditunjukkan pada jawaban sangat setuju sebesar 14 terhadap pernyataan pegawai terus memperbarui pengetahuan tentang kebijakan dan prosedur yang relevan.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.14 Frekuensi Responden X2.2

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	11	25,6%
2	Setuju	17	39,5%
3	Kurang Setuju	3	7%
4	Tidak Setuju	7	16,3%
5	Sangat Tidak Setuju	5	11,6%
Total		43	100%

Sumber: Olah Data *SmartPLS* 3.2.9, 2025

Hasil tabel 4.14 di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menunjukkan 11 orang atau 25,6% menyatakan sangat setuju, 17 orang atau 39,5% menunjukkan setuju, 3 orang atau 7% menyatakan kurang setuju, 7 orang atau 16,3% menyatakan tidak setuju, sedangkan untuk sangat tidak setuju menunjukkan hasil 5 orang atau 11,6% dengan demikian frekuensi jawaban terbanyak ditunjukkan pada jawaban setuju sebesar 17 terhadap pernyataan pegawai perlu melanjutkan pendidikan lebih lanjut untuk meningkatkan pengetahuan.

Tabel 4.15 Frekuensi Responden X2.3

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	13	30,2%
2	Setuju	17	39,5%
3	Kurang Setuju	1	2,3%
4	Tidak Setuju	9	20,9%
5	Sangat Tidak Setuju	3	7%
Total		43	100%

Sumber: Olah Data *SmartPLS* 3.2.9, 2025

Hasil tabel 4.15 di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menunjukkan 13 orang atau 30,2% menyatakan sangat setuju, 17 orang atau 39,5% menunjukkan setuju, 1 orang atau 2,3% menyatakan kurang setuju, 9 orang atau 20,9% menyatakan tidak

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

setuju, sedangkan untuk sangat tidak setuju menunjukkan hasil 3 orang atau 7%. Demikian frekuensi jawaban terbanyak ditunjukkan pada jawaban setuju sebesar 17 terhadap pernyataan pegawai merasa percaya diri dalam mengikuti pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan.

Tabel 4.16 Frekuensi Responden X2.4

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	13	30,2%
2	Setuju	16	37,2%
3	Kurang Setuju	2	4,7%
4	Tidak Setuju	6	14%
5	Sangat Tidak Setuju	6	14%
Total		43	100%

Sumber: Olah Data *SmartPLS* 3.2.9, 2025

Hasil tabel 4.16 di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menunjukkan 13 orang atau 30,2% menyatakan sangat setuju, 16 orang atau 37,2% menunjukkan setuju, 2 orang atau 4,7% menyatakan kurang setuju, 6 orang atau 14% menyatakan tidak setuju, sedangkan untuk sangat tidak setuju menunjukkan hasil 6 orang atau 14% dengan demikian frekuensi jawaban terbanyak ditunjukkan pada jawaban setuju sebesar 16 terhadap pernyataan pegawai merasa percaya diri dalam menggunakan keterampilan teknis yang relevan dengan pekerjaan.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.17 Frekuensi Responden X2.5

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	14	32,6%
2	Setuju	16	37,2%
3	Kurang Setuju	1	2,3%
4	Tidak Setuju	4	9,3%
5	Sangat Tidak Setuju	8	18,6%
Total		43	100%

Sumber: Olah Data *SmartPLS* 3.2.9, 2025

Hasil tabel 4.17 di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menunjukkan 14 orang atau 32,6% menyatakan sangat setuju, 16 orang atau 37,2% menunjukkan setuju, 1 orang atau 2,3% menyatakan kurang setuju, 4 orang atau 9,3% menyatakan tidak setuju, sedangkan untuk sangat tidak setuju menunjukkan hasil 8 orang atau 18,6% dengan demikian frekuensi jawaban terbanyak ditunjukkan pada jawaban setuju sebesar 16 terhadap pernyataan pegawai mampu memecahkan masalah yang terjadi dalam pekerjaan.

Tabel 4.18 Frekuensi Responden X2.6

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	12	27,9%
2	Setuju	15	34,9%
3	Kurang Setuju	4	9,3%
4	Tidak Setuju	6	14%
5	Sangat Tidak Setuju	6	14%
Total		43	100%

Sumber: Olah Data *SmartPLS* 3.2.9, 2025

Hasil tabel 4.18 di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menunjukkan 12 orang atau 27,9% menyatakan sangat setuju, 15 orang atau 34,9% menunjukkan setuju, 4 orang atau 9,3% menyatakan kurang setuju, 6 orang atau 14% menyatakan tidak

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

setuju, sedangkan untuk sangat tidak setuju menunjukkan hasil 6 orang atau 14%. Dengan demikian frekuensi jawaban terbanyak ditunjukkan pada jawaban setuju sebesar 15 terhadap pernyataan pegawai terus meningkatkan keterampilan agar dapat lebih efektif dan efisien dalam menjalankan pekerjaan.

Tabel 4.19 Frekuensi Responden X2.7

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	12	27,9%
2	Setuju	17	39,5%
3	Kurang Setuju	2	4,7%
4	Tidak Setuju	7	16,3%
5	Sangat Tidak Setuju	5	11,6%
Total		43	100%

Sumber: Olah Data *SmartPLS* 3.2.9, 2025

Hasil tabel 4.19 di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menunjukkan 12 orang atau 27,9% menyatakan sangat setuju, 17 orang atau 39,5% menunjukkan setuju, 2 orang atau 4,7% menyatakan kurang setuju, 7 orang atau 16,3% menyatakan tidak setuju, sedangkan untuk sangat tidak setuju menunjukkan hasil 5 orang atau 11,6% dengan demikian frekuensi jawaban terbanyak ditunjukkan pada jawaban setuju sebesar 17 terhadap pernyataan pegawai terbuka untuk menerima umpan balik dan saran dari rekan kerja.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.20 Frekuensi Responden X2.8

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	15	34,9%
2	Setuju	13	30,2%
3	Kurang Setuju	3	7%
4	Tidak Setuju	8	18,6%
5	Sangat Tidak Setuju	4	9,3%
Total		43	100%

Sumber: Olah Data *SmartPLS* 3.2.9, 2025

Hasil tabel 4.20 di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menunjukkan 15 orang atau 34,9% menyatakan sangat setuju, 13 orang atau 30,2% menunjukkan setuju, 3 orang atau 7% menyatakan kurang setuju, 8 orang atau 18,6% menyatakan tidak setuju, sedangkan untuk sangat tidak setuju menunjukkan hasil 4 orang atau 9,3% dengan demikian frekuensi jawaban terbanyak ditunjukkan pada jawaban sangat setuju sebesar 15 terhadap pernyataan pegawai selalu tanggap dan rajin dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.

Tabel 4.21 Frekuensi Responden X2.9

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	10	23,3%
2	Setuju	19	44,2%
3	Kurang Setuju	2	4,7%
4	Tidak Setuju	7	16,3%
5	Sangat Tidak Setuju	5	11,6%
Total		43	100%

Sumber: Olah Data *SmartPLS* 3.2.9, 2025

Hasil tabel 4.21 di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menunjukkan 10 orang atau 23,3% menyatakan sangat setuju, 19 orang atau 44,2% menunjukkan setuju, 2 orang atau 4,7% menyatakan kurang setuju, 7 orang atau 16,3% menyatakan tidak

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

setuju, sedangkan untuk sangat tidak setuju menunjukkan hasil 5 orang atau 11,6%. Dengan demikian frekuensi jawaban terbanyak ditunjukkan pada jawaban setuju sebesar 19 terhadap pernyataan pegawai selalu mematuhi peraturan yang berlaku dalam bekerja.

c. Frekuensi Variabel *Self Efficacy* (X3)

Berdasarkan 9 pernyataan yang diberikan mengenai *self efficacy* (X3), maka dapat direkapitulasi dan ditabulasikan hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.22 Frekuensi Responden X3.1

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	7	16,3%
2	Setuju	15	34,9%
3	Kurang Setuju	10	23,3%
4	Tidak Setuju	6	14%
5	Sangat Tidak Setuju	5	11,6%
Total		43	100%

Sumber: Olah Data *SmartPLS* 3.2.9, 2025

Hasil tabel 4.22 di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menunjukkan 7 orang atau 16,3% menyatakan sangat setuju, 15 orang atau 34,9% menunjukkan setuju, 10 orang atau 23,3% menyatakan kurang setuju, 6 orang atau 14% menyatakan tidak setuju, sedangkan untuk sangat tidak setuju menunjukkan hasil 5 orang atau 11,6% dengan demikian frekuensi jawaban terbanyak ditunjukkan pada jawaban setuju sebesar 15 terhadap pernyataan pegawai percaya bahwa memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang sulit.

Tabel 4.23 Frekuensi Responden X3.2

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	10	23,3%
2	Setuju	18	41,9%
3	Kurang Setuju	3	7%

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

4	Tidak Setuju	5	11,6%
5	Sangat Tidak Setuju	7	16,3%
Total		43	100%

Sumber: Olah Data *SmartPLS 3.2.9, 2025*

Hasil tabel 4.23 di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menunjukkan 10 orang atau 23,3% menyatakan sangat setuju, 18 orang atau 41,9% menunjukkan setuju, 3 orang atau 7% menyatakan kurang setuju, 5 orang atau 11,6% menyatakan tidak setuju, sedangkan untuk sangat tidak setuju menunjukkan hasil 7 orang atau 16,3% dengan demikian frekuensi jawaban terbanyak ditunjukkan pada jawaban setuju sebesar 18 terhadap pernyataan pegawai merasa mampu mengatasi tantangan yang muncul dalam pekerjaan.

Tabel 4.24 Frekuensi Responden X3.3

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	13	30,2%
2	Setuju	15	34,9%
3	Kurang Setuju	3	7%
4	Tidak Setuju	5	11,6%
5	Sangat Tidak Setuju	7	16,3%
Total		43	100%

Sumber: Olah Data *SmartPLS 3.2.9, 2025*

Hasil tabel 4.24 di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menunjukkan 13 orang atau 30,2% menyatakan sangat setuju, 15 orang atau 34,9% menunjukkan setuju, 3 orang atau 7% menyatakan kurang setuju, 5 orang atau 11,6% menyatakan tidak setuju, sedangkan untuk sangat tidak setuju menunjukkan hasil 7 orang atau 16,3% dengan demikian frekuensi jawaban terbanyak ditunjukkan pada jawaban setuju sebesar 15 terhadap pernyataan pegawai mempunyai kemampuan dalam melaksanakan tugas yang berbeda-beda.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.25 Frekuensi Responden X3.4

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	7	16,3%
2	Setuju	19	44,2%
3	Kurang Setuju	5	11,6%
4	Tidak Setuju	6	14%
5	Sangat Tidak Setuju	6	14%
Total		43	100%

Sumber: Olah Data *SmartPLS* 3.2.9, 2025

Hasil tabel 4.25 di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menunjukkan 7 orang atau 16,3% menyatakan sangat setuju, 19 orang atau 44,2% menunjukkan setuju, 5 orang atau 11,6% menyatakan kurang setuju, 6 orang atau 14% menyatakan tidak setuju, sedangkan untuk sangat tidak setuju menunjukkan hasil 6 orang atau 14% dengan demikian frekuensi jawaban terbanyak ditunjukkan pada jawaban setuju sebesar 19 terhadap pernyataan pegawai yakin dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang semakin meningkat.

Tabel 4.26 Frekuensi Responden X3.5

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	12	27,9%
2	Setuju	12	27,9%
3	Kurang Setuju	7	16,3%
4	Tidak Setuju	6	14%
5	Sangat Tidak Setuju	6	14%
Total		43	100%

Sumber: Olah Data *SmartPLS* 3.2.9, 2025

Hasil tabel 4.26 di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menunjukkan 12 orang atau 27,9% menyatakan sangat setuju, 12 orang atau 27,9% menunjukkan setuju, 7 orang atau 16,3% menyatakan kurang setuju, 6 orang atau 14% menyatakan tidak

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

setuju, sedangkan untuk sangat tidak setuju menunjukkan hasil 6 orang atau 14%. Dengan demikian frekuensi jawaban terbanyak ditunjukkan pada jawaban sangat setuju dan setuju sebesar 12 terhadap pernyataan pegawai merasa dapat mengelola banyak tugas sekaligus dengan baik.

Tabel 4.27 Frekuensi Responden X3.6

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	14	32,6%
2	Setuju	15	34,9%
3	Kurang Setuju	2	4,7%
4	Tidak Setuju	4	9,3%
5	Sangat Tidak Setuju	8	18,6%
Total		43	100%

Sumber: Olah Data *SmartPLS* 3.2.9, 2025

Hasil tabel 4.27 di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menunjukkan 14 orang atau 32,6% menyatakan sangat setuju, 15 orang atau 34,9% menunjukkan setuju, 2 orang atau 4,7% menyatakan kurang setuju, 4 orang atau 9,3% menyatakan tidak setuju, sedangkan untuk sangat tidak setuju menunjukkan hasil 8 orang atau 18,6% dengan demikian frekuensi jawaban terbanyak ditunjukkan pada jawaban setuju sebesar 15 terhadap pernyataan pegawai merasa mampu untuk mencapai tujuan di tempat kerja.

Tabel 4.28 Frekuensi Responden X3.7

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	12	27,9%
2	Setuju	17	39,5%
3	Kurang Setuju	2	4,7%
4	Tidak Setuju	7	16,3%
5	Sangat Tidak Setuju	5	11,6%
Total		43	100%

Sumber: Olah Data *SmartPLS* 3.2.9, 2025

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Hasil tabel 4.28 di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menunjukkan 12 orang atau 27,9% menyatakan sangat setuju, 17 orang atau 39,1% menunjukkan setuju, 2 orang atau 4,7% menyatakan kurang setuju, 7 orang atau 16,3% menyatakan tidak setuju, sedangkan untuk sangat tidak setuju menunjukkan hasil 5 orang atau 11,6% dengan demikian frekuensi jawaban terbanyak ditunjukkan pada jawaban setuju sebesar 17 terhadap pernyataan pegawai mempunyai keyakinan bahwa mampu menyelesaikan tugas dalam berbagai situasi.

Tabel 4.29 Frekuensi Responden X3.8

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	11	25,6%
2	Setuju	19	44,2%
3	Kurang Setuju	1	2,3%
4	Tidak Setuju	7	16,3%
5	Sangat Tidak Setuju	5	11,6%
Total		43	100%

Sumber: Olah Data *SmartPLS* 3.2.9, 2025

Hasil tabel 4.29 di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menunjukkan 11 orang atau 25,6% menyatakan sangat setuju, 19 orang atau 44,2% menunjukkan setuju, 1 orang atau 2,3% menyatakan kurang setuju, 7 orang atau 16,3% menyatakan tidak setuju, sedangkan untuk sangat tidak setuju menunjukkan hasil 5 orang atau 11,6% dengan demikian frekuensi jawaban terbanyak ditunjukkan pada jawaban setuju sebesar 19 terhadap pernyataan pegawai yakin dapat mengadaptasi diri dengan baik dalam berbagai tantangan pekerjaan.

Tabel 4.30 Frekuensi Responden X3.9

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	11	25,6%
2	Setuju	18	41,9%

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3	Kurang Setuju	3	7%
4	Tidak Setuju	5	11,6%
5	Sangat Tidak Setuju	6	14%
Total		43	100%

Sumber: Olah Data *SmartPLS* 3.2.9, 2025

Hasil tabel 4.30 di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menunjukkan 11 orang atau 25,6% menyatakan sangat setuju, 18 orang atau 41,9% menunjukkan setuju, 3 orang atau 7% menyatakan kurang setuju, 5 orang atau 11,6% menyatakan tidak setuju, sedangkan untuk sangat tidak setuju menunjukkan hasil 6 orang atau 14% dengan demikian frekuensi jawaban terbanyak ditunjukkan pada jawaban sangat setuju sebesar 18 terhadap pernyataan pegawai dapat mengerjakan pekerjaan diluar kemampuan.

d. Frekuensi Variabel Kinerja (Y)

Berdasarkan 12 pernyataan yang diberikan mengenai kinerja (Y), maka dapat direkapitulasi dan ditabulasikan hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.31 Frekuensi Responden Y.1

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	14	32,6%
2	Setuju	15	34,9%
3	Kurang Setuju	2	4,7%
4	Tidak Setuju	5	11,6%
5	Sangat Tidak Setuju	7	16,3%
Total		43	100%

Sumber: Olah Data *SmartPLS* 3.2.9, 2025

Hasil tabel 4.31 di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menunjukkan 14 orang atau 32,6% menyatakan sangat setuju, 15 orang atau 34,9% menunjukkan setuju, 2 orang atau 4,7% menyatakan kurang setuju, 5 orang atau 11,6% menyatakan tidak setuju, sedangkan untuk sangat tidak setuju menunjukkan hasil 7 orang atau 16,3% dengan demikian frekuensi jawaban terbanyak

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

ditunjukkan pada jawaban setuju sebesar 15 terhadap pernyataan pegawai selalu merasa bangga dengan visi dan misi organisasi dalam setiap tindakan.

Tabel 4.32 Frekuensi Responden Y.2

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	13	30,2%
2	Setuju	16	37,2%
3	Kurang Setuju	2	4,7%
4	Tidak Setuju	2	4,7%
5	Sangat Tidak Setuju	10	23,3%
Total		43	100%

Sumber: Olah Data *SmartPLS* 3.2.9, 2025

Hasil tabel 4.32 di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menunjukkan 13 orang atau 30,2 % menyatakan sangat setuju, 16 orang atau 37,2% menunjukkan setuju, 2 orang atau 4,7% menyatakan kurang setuju, 2 orang atau 4,7% menyatakan tidak setuju, sedangkan untuk sangat tidak setuju menunjukkan hasil 10 orang atau 23,3% dengan demikian frekuensi jawaban terbanyak ditunjukkan pada jawaban setuju sebesar 16 terhadap pernyataan pegawai merasa bangga menjadi bagian dari organisasi ini.

Tabel 4.33 Frekuensi Responden Y.3

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	16	37,2%
2	Setuju	13	30,2%
3	Kurang Setuju	2	4,7%
4	Tidak Setuju	5	11,6%
5	Sangat Tidak Setuju	7	16,3%
Total		43	100%

Sumber: Olah Data *SmartPLS* 3.2.9, 2025

Hasil tabel 4.33 di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menunjukkan 16 orang atau 37,2% menyatakan sangat setuju, 13

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

orang atau 30,2% menunjukkan setuju, 2 orang atau 4,7% menyatakan kurang setuju, 5 orang atau 11,6% menyatakan tidak setuju, sedangkan sangat tidak setuju menunjukkan hasil 7 orang atau 16,3%. Demikian frekuensi jawaban terbanyak ditunjukkan pada jawaban sangat setuju sebesar 16 terhadap pernyataan pegawai memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan.

Tabel 4.34 Frekuensi Responden Y.4

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	16	37,2%
2	Setuju	14	32,6%
3	Kurang Setuju	1	2,3%
4	Tidak Setuju	7	16,3%
5	Sangat Tidak Setuju	5	11,6%
Total		43	100%

Sumber: Olah Data *SmartPLS* 3.2.9, 2025

Hasil tabel 4.34 di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menunjukkan 16 orang atau 37,2% menyatakan sangat setuju, 14 orang atau 32,6% menunjukkan setuju, 1 orang atau 2,3% menyatakan kurang setuju, 7 orang atau 16,3% menyatakan tidak setuju, sedangkan untuk sangat tidak setuju menunjukkan hasil 5 orang atau 11,6% dengan demikian frekuensi jawaban terbanyak ditunjukkan pada jawaban sangat setuju sebesar 16 terhadap pernyataan pegawai merasa puas dengan pencapaian kinerja selama ini.

Tabel 4.35 Frekuensi Responden Y.5

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	11,6%
2	Setuju	21	48,8%
3	Kurang Setuju	5	11,6%
4	Tidak Setuju	9	20,9%

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

5	Sangat Tidak Setuju	3	7%
Total		43	100%

Sumber: Olah Data *SmartPLS* 3.2.9, 2025

Hasil tabel 4.35 menunjukkan bahwa jawaban responden menunjukkan 5 orang atau 11,6% menyatakan sangat setuju, 21 orang atau 48,8% menunjukkan setuju, 5 orang atau 11,6% menyatakan kurang setuju, 9 orang atau 20,9% menyatakan tidak setuju, sedangkan untuk sangat tidak setuju menunjukkan hasil 3 orang atau 7% dengan demikian frekuensi jawaban terbanyak ditunjukkan pada jawaban setuju sebesar 21 terhadap pernyataan pegawai sering mengusulkan ide-ide kreatif dalam melaksanakan pekerjaan.

Tabel 4.36 Frekuensi Responden Y.6

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	10	23,3%
2	Setuju	18	41,9%
3	Kurang Setuju	3	7%
4	Tidak Setuju	6	14%
5	Sangat Tidak Setuju	6	14%
Total		43	100%

Sumber: Olah Data *SmartPLS* 3.2.9, 2025

Hasil tabel 4.36 di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menunjukkan 10 orang atau 23,3% menyatakan sangat setuju, 18 orang atau 41,9% menunjukkan setuju, 3 orang atau 7% menyatakan kurang setuju, 6 orang atau 14% menyatakan tidak setuju, sedangkan untuk sangat tidak setuju menunjukkan hasil 6 orang atau 14% dengan demikian frekuensi jawaban terbanyak ditunjukkan pada jawaban setuju sebesar 18 terhadap pernyataan pegawai sering mencari cara-cara baru dan lebih efisien dalam menyelesaikan pekerjaan.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.37 Frekuensi Responden Y.7

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	13	30,2%
2	Setuju	14	32,6%
3	Kurang Setuju	4	9,3%
4	Tidak Setuju	6	14%
5	Sangat Tidak Setuju	6	14%
Total		43	100%

Sumber: Olah Data *SmartPLS* 3.2.9, 2025

Hasil tabel 4.37 di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menunjukkan 13 orang atau 30,2% menyatakan sangat setuju, 14 orang atau 32,6% menunjukkan setuju, 4 orang atau 9,3% menyatakan kurang setuju, 6 orang atau 14% menyatakan tidak setuju, sedangkan untuk sangat tidak setuju menunjukkan hasil 6 orang atau 14% dengan demikian frekuensi jawaban terbanyak ditunjukkan pada jawaban setuju sebesar 14 terhadap pernyataan pegawai selalu siap membantu rekan kerja dalam menyelesaikan tugas.

Tabel 4.38 Frekuensi Responden Y.8

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	9	20,9%
2	Setuju	20	46,5%
3	Kurang Setuju	2	4,7%
4	Tidak Setuju	4	9,3%
5	Sangat Tidak Setuju	8	18,6%
Total		43	100%

Sumber: Olah Data *SmartPLS* 3.2.9, 2025

Hasil tabel 4.38 di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menunjukkan 9 orang atau 20,9% menyatakan sangat setuju, 20 orang atau 46,5% menunjukkan setuju, 2 orang atau 4,7% menyatakan kurang setuju, 4 orang atau 9,3% menyatakan tidak

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

setuju, sedangkan untuk sangat tidak setuju menunjukkan hasil 8 orang atau 18,6%. Dengan demikian frekuensi jawaban terbanyak ditunjukkan pada jawaban setuju sebesar 20 terhadap pernyataan pegawai percaya melakukan kolaborasi dengan orang lain meningkatkan hasil kerja.

Tabel 4.39 Frekuensi Responden Y.9

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	16	37,2%
2	Setuju	15	34,9%
3	Kurang Setuju	0	0%
4	Tidak Setuju	7	16,3%
5	Sangat Tidak Setuju	5	11,6%
Total		43	100%

Sumber: Olah Data *SmartPLS* 3.2.9, 2025

Hasil tabel 4.39 di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menunjukkan 16 orang atau 37,2% menyatakan sangat setuju, 15 orang atau 34,9% menunjukkan setuju, 0 orang atau 0% menyatakan kurang setuju, 7 orang atau 16,3% menyatakan tidak setuju, sedangkan untuk sangat tidak setuju menunjukkan hasil 5 orang atau 11,6% dengan demikian frekuensi jawaban terbanyak ditunjukkan pada jawaban sangat setuju sebesar 16 terhadap pernyataan pegawai memiliki keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dengan baik.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.40 Frekuensi Responden Y.10

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	10	23,3%
2	Setuju	18	41,9%
3	Kurang Setuju	3	7%
4	Tidak Setuju	5	11,6%
5	Sangat Tidak Setuju	7	16,3%
Total		43	100%

Sumber: Olah Data *SmartPLS* 3.2.9, 2025

Hasil tabel 4.40 di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menunjukkan 10 orang atau 23,3% menyatakan sangat setuju, 18 orang atau 41,9% menunjukkan setuju, 3 orang atau 7% menyatakan kurang setuju, 5 orang atau 11,6% menyatakan tidak setuju, sedangkan untuk sangat tidak setuju menunjukkan hasil 7 orang atau 16,3% dengan demikian frekuensi jawaban terbanyak ditunjukkan pada jawaban setuju sebesar 18 terhadap pernyataan pegawai merasa percaya diri dalam menggunakan keterampilan yang dimiliki.

Tabel 4.41 Frekuensi Responden Y.11

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	15	34,9%
2	Setuju	12	27,9%
3	Kurang Setuju	4	9,3%
4	Tidak Setuju	6	14%
5	Sangat Tidak Setuju	6	14%
Total		43	100%

Sumber: Olah Data *SmartPLS* 3.2.9, 2025

Hasil tabel 4.41 di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menunjukkan 15 orang atau 34,9% menyatakan sangat setuju, 12 orang atau 27,9% menunjukkan setuju, 4 orang atau 9,3% menyatakan kurang setuju, 6 orang atau 14% menyatakan tidak setuju, sedangkan untuk sangat tidak setuju menunjukkan hasil 6

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

orang atau 14% dengan demikian frekuensi jawaban terbanyak ditunjukkan pada jawaban sangat setuju sebesar 15 terhadap pernyataan pegawai menyelesaikan tugas tepat waktu.

Tabel 4.42 Frekuensi Jawaban Responden Y.12

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	13	30,2%
2	Setuju	14	32,6%
3	Kurang Setuju	4	9,3%
4	Tidak Setuju	6	14%
5	Sangat Tidak Setuju	6	14%
Total		43	100%

Sumber: Olah Data *SmartPLS* 3.2.9, 2025

Hasil tabel 4.42 di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menunjukkan 13 orang atau 30,2% menyatakan sangat setuju, 14 orang atau 32,6% menunjukkan setuju, 4 orang atau 9,3% menyatakan kurang setuju, 6 orang atau 14% menyatakan tidak setuju, sedangkan untuk sangat tidak setuju menunjukkan hasil 6 orang atau 14% dengan demikian frekuensi jawaban terbanyak ditunjukkan pada jawaban setuju sebesar 14 terhadap pernyataan pegawai bertanggung jawab atas hasil pekerjaan, baik positif maupun negatif.

4.2.3 Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)

Model pengukuran (*Outer Model*) dilakukan untuk menilai validitas dan reliabilitas model. *Outer model* dengan indikator refleksi dievaluasi melalui validitas *convergent* dan *discriminant* dari indikator pembentuk konstruk laten dan *composite reliability* serta *cronbach alpha* (Ghozali & Latan, 2015).

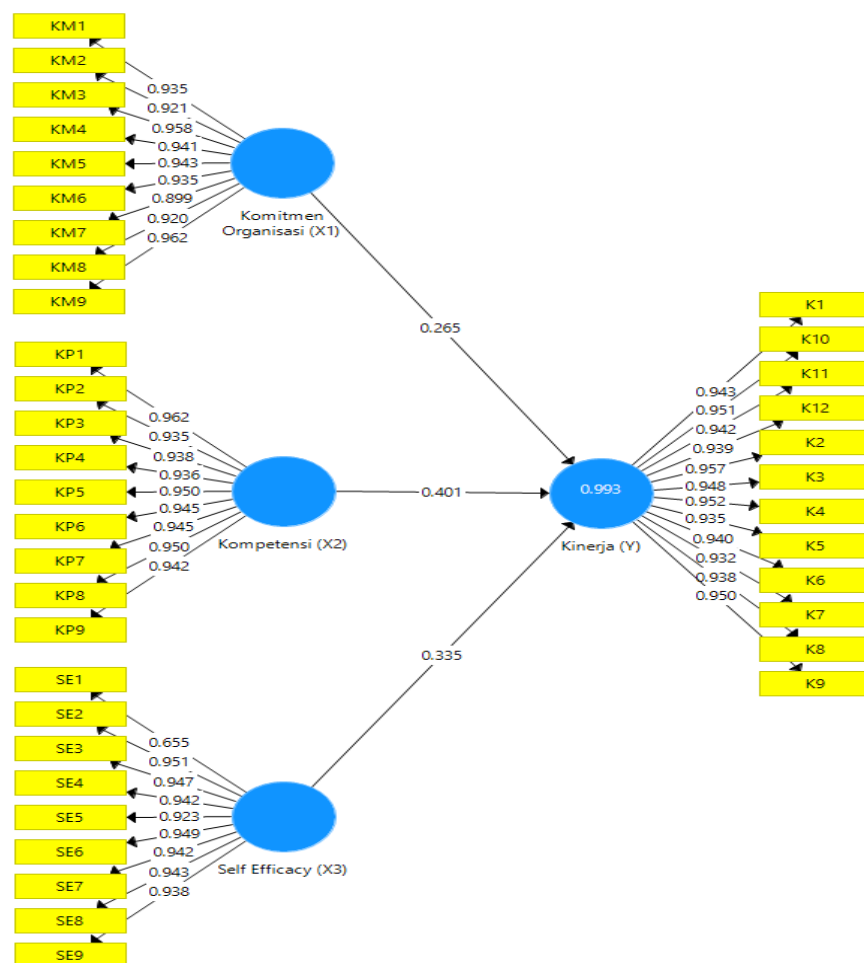
a. Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Validitas konvergen berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. Uji validitas indikator reflektif dengan program *SmartPLS* dapat dilihat

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

dari nilai *loading factor* untuk tiap indikator konstruk. *Rule of Thumb* untuk menilai validitas konvergen adalah nilai *loading factor* harus lebih dari 0,7 untuk indikator yang bersifat *confirmatory* dan antara 0,6 – 0,7 untuk indikator yang bersifat *exploratory*, serta nilai *Average Variance Extracted* (AVE) harus lebih besar dari 0,5 (Ghozali & Latan, 2015). Berikut ini merupakan skema model program PLS yang disajikan:



Gambar 4.2 *Outer Model*

Berdasarkan gambar 4.2 estimasi dari nilai *outer loading* indikator dari setiap variabel dengan hasil indikator variabel sebagai berikut:

Tabel 4.43 Nilai *Outer Loading*

Variabel	Indikator	Nilai <i>Outer Loading</i>
	KM1	0,935
	KM2	0,921

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Komitmen Organisasi (X ₁)	KM3	0,958
	KM4	0,941
	KM5	0,943
	KM6	0,935
	KM7	0,899
	KM8	0,920
	KM9	0,962
Kompetensi (X ₂)	KP1	0,962
	KP2	0,935
	KP3	0,938
	KP4	0,936
	KP5	0,950
	KP6	0,945
	KP7	0,945
	KP8	0,950
	KP9	0,942
<i>Self Efficacy</i> (X ₃)	SE1	0,655
	SE2	0,951
	SE3	0,947
	SE4	0,942
	SE5	0,923
	SE6	0,949
	SE7	0,942
	SE8	0,943
	SE9	0,938
Kinerja (Y)	K1	0,943
	K2	0,957
	K3	0,948
	K4	0,952
	K5	0,935
	K6	0,940
	K7	0,932
	K8	0,938
	K9	0,950
	K10	0,951
	K11	0,942
	K12	0,939

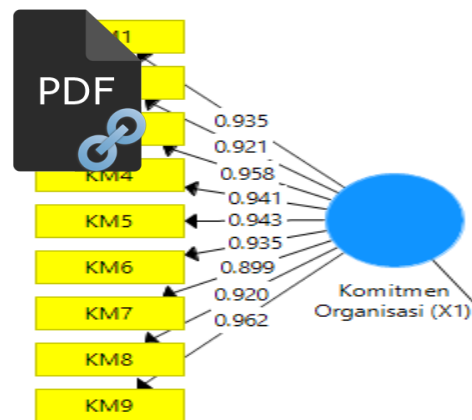
Sumber: Olah Data *SmartPLS* Versi 3.2.9, 2025

Berdasarkan tabel 4.43, diketahui nilai *outer loading* dari setiap item pernyataan menunjukkan bahwa terdapat nilai *outer loading* di bawah 0,70 dapat dilihat pada variabel *Self Efficacy* (SE) yang memiliki nilai tergolong tidak valid yaitu SE1 (0,655) yang berarti nilai tersebut tidak memenuhi *convergen validity*.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

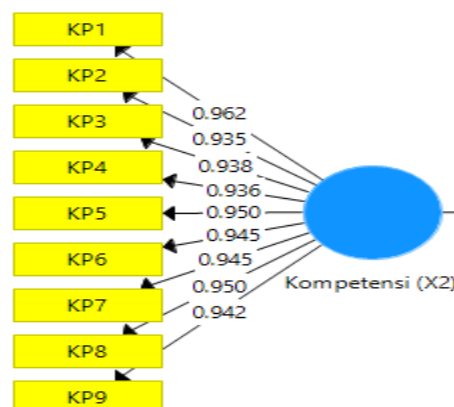
1. Komitmen Organisasi (X₁)



Gambar 4.3 Output Variabel Komitmen Organisasi X₁

Hasil pengolahan data dengan PLS yang terlihat pada gambar 4.3 di atas bahwa seluruh indikator pada variabel Komitmen Organisasi memiliki nilai *loading factor* lebih dari 0,70 yang berarti memiliki tingkat validitas yang tinggi sehingga memenuhi *convergen validity*.

2. Kompetensi (X₂)



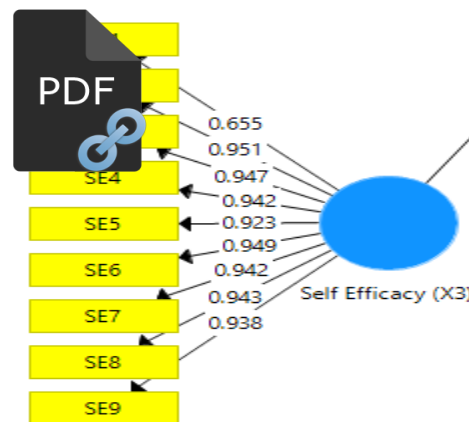
Gambar 4.4 Output Variabel Kompetensi X₂

Hasil pengolahan data dengan PLS yang terlihat pada gambar 4.4 di atas bahwa seluruh indikator pada variabel Kompetensi memiliki nilai *loading factor* lebih dari 0,70 yang berarti memiliki tingkat validitas yang tinggi sehingga memenuhi *convergen validity*.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

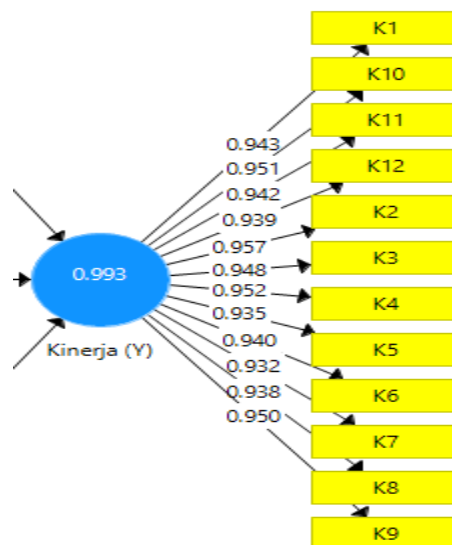
3. *Self Efficacy* (X_3)



Gambar 4.5 Output Variabel *Self Efficacy* X_3

Hasil pengolahan data dengan PLS yang terlihat pada gambar 4.5 di atas bahwa hampir seluruh indikator pada variabel *Self Efficacy* memiliki nilai *loading factor* lebih dari 0,70 yang berarti memiliki tingkat validitas yang tinggi sehingga memenuhi *convergen validity*, kecuali nilai SE1 (0,655) memiliki nilai *loading factor* lebih kecil dari 0,70 yang berarti memiliki tingkat validitas yang rendah sehingga indikator variabel perlu dieliminasi atau dihapus dari model.

4. Kinerja (X)



Gambar 4.6 Output Variabel Kinerja Y

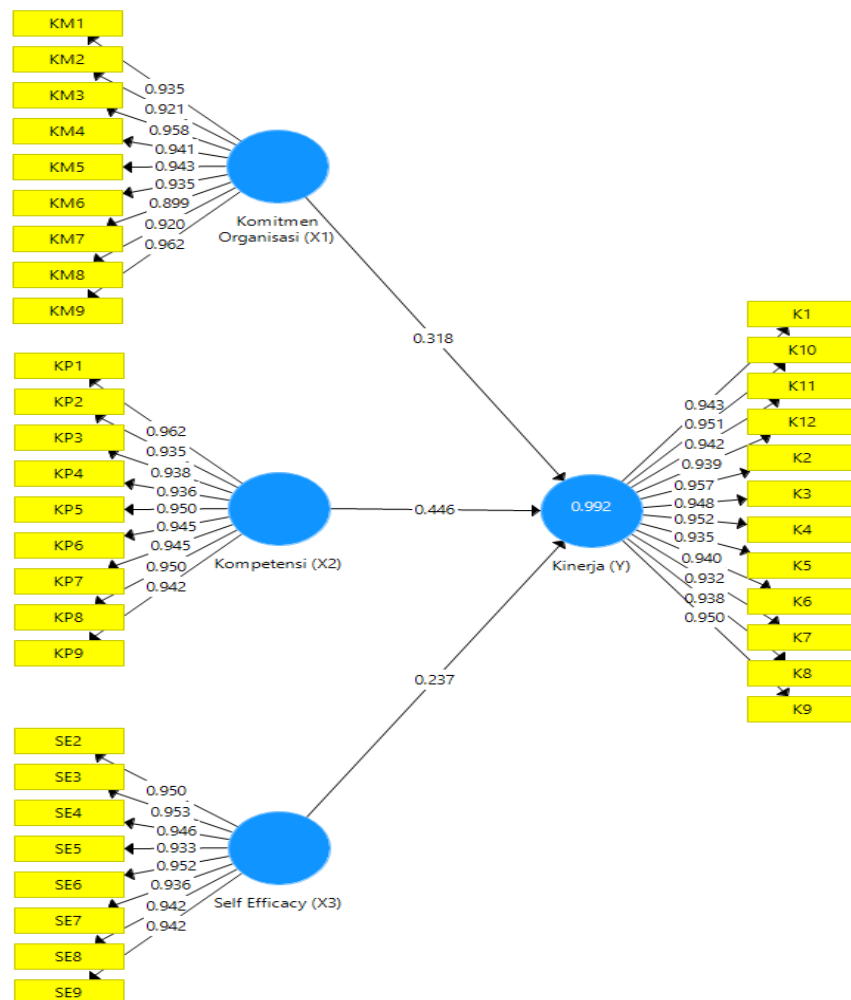
Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Hasil pengolahan data dengan PLS yang terlihat pada gambar 4.6 di atas bahwa indikator pada variabel Kinerja memiliki nilai *loading* lebih dari 0,70 yang berarti memiliki tingkat validitas yang tinggi sehingga memenuhi *convergen validity*.

b. Uji Validitas Konvergen setelah Modifikasi

Hasil kalkulasi dari skema model *SmartPLS* setelah indikator yang tidak memenuhi syarat nilai *outer loading* dieliminasi atau dihapus, dalam gambar 4.7 dapat dilihat nilai *outer loading* indikator-indikator pada setiap variabelnya tidak ada yang di bawah 0,70 dengan demikian analisis dilanjutkan pada uji validitas diskriminan.



Gambar 4.7 Outer Model Modifikasi

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Berdasarkan gambar 4.7 menunjukkan estimasi dari nilai *outer loading* indikator untuk setiap variabel dengan hasil masing-masing indikator variabel sebagai berikut:

Tabel 4.44 Nilai *Outer Loading* Modifikasi

Variabel	Indikator	Nilai <i>Outer Loading</i>
Komitmen Organisasi (X ₁)	KM1	0,935
	KM2	0,921
	KM3	0,958
	KM4	0,941
	KM5	0,943
	KM6	0,935
	KM7	0,899
	KM8	0,920
	KM9	0,962
Kompetensi (X ₂)	KP1	0,962
	KP2	0,935
	KP3	0,938
	KP4	0,936
	KP5	0,950
	KP6	0,945
	KP7	0,945
	KP8	0,950
	KP9	0,942
<i>Self Efficacy</i> (X ₃)	SE2	0,950
	SE3	0,953
	SE4	0,946
	SE5	0,933
	SE6	0,952
	SE7	0,936
	SE8	0,942
	SE9	0,942
	Kinerja (Y)	K1
K2		0,957
K3		0,948
K4		0,952
K5		0,935
K6		0,940
K7		0,932
K8		0,938
K9		0,950
K10		0,951
K11		0,942
K12		0,939

Sumber: Olah Data *SmartPLS* Versi 3.2.9, 2025

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Berdasarkan tabel 4.44, diketahui nilai *outer loading* dari setiap item pernyataan menunjukkan bahwa nilai *outer loading* lebih dari 0,70 yang berarti nilai tersebut telah memenuhi *convergen validity*.

c. Validitas Diskriminasi (*Discriminant Validity*)

Tabel 4.45 Nilai *Cross Loading*

	Komitmen Organisasi (X ₁)	Kompetensi (X ₂)	<i>Self Efficacy</i> (X ₃)	Kinerja (Y)
KM1	0,935	0,933	0,923	0,934
KM2	0,921	0,908	0,933	0,925
KM3	0,958	0,952	0,928	0,947
KM4	0,941	0,932	0,915	0,931
KM5	0,943	0,944	0,922	0,944
KM6	0,935	0,951	0,925	0,943
KM7	0,899	0,872	0,887	0,879
KM8	0,920	0,880	0,893	0,898
KM9	0,962	0,950	0,939	0,947
KP1	0,940	0,962	0,937	0,950
KP2	0,915	0,935	0,904	0,924
KP3	0,924	0,938	0,907	0,925
KP4	0,940	0,936	0,934	0,939
KP5	0,953	0,950	0,938	0,950
KP6	0,938	0,945	0,924	0,941
KP7	0,929	0,945	0,937	0,942
KP8	0,935	0,950	0,937	0,941
KP9	0,939	0,942	0,912	0,932
SE2	0,935	0,927	0,950	0,940
SE3	0,935	0,942	0,953	0,946
SE4	0,914	0,924	0,946	0,926
SE5	0,911	0,902	0,933	0,914
SE6	0,940	0,945	0,952	0,939
SE7	0,929	0,928	0,936	0,933
SE8	0,942	0,925	0,942	0,935
SE9	0,915	0,908	0,942	0,918
K1	0,937	0,938	0,920	0,943
K2	0,956	0,949	0,930	0,957
K3	0,935	0,939	0,930	0,948
K4	0,945	0,954	0,933	0,952
K5	0,925	0,931	0,937	0,935
K6	0,935	0,931	0,923	0,940

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

K7	0,927	0,929	0,934	0,932
K8	0,941	0,931	0,933	0,938
K9	0,936	0,940	0,941	0,950
K10	0,942	0,930	0,938	0,951
K11	0,925	0,929	0,926	0,942
K12	0,933	0,944	0,928	0,939

Sumber: Olah Data *SmartPLS* Versi 3.2.9, 2025

Berdasarkan tabel 4.45 diketahui perolehan nilai *cross loading* pada setiap variabel penelitian. Model pengukuran yang baik pada pengujian validitas diskriminan adalah nilai *cross loading* harus lebih besar dari 0,70. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel sudah memiliki validitas diskriminan yang baik disetiap variabelnya.

d. Reliabilitas

1. Uji *Composite Reliability*

Berikut ini merupakan nilai *composite reliability* dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 4.46 Nilai *Composite Reliability*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>
Kinerja (Y)	0,990
Komitmen Organisasi (X₁)	0,984
Kompetensi (X₂)	0,987
Self Efficacy (X₃)	0,985

Sumber: Olah Data *SmartPLS* Versi 3.2.9, 2025

Hasil estimasi dari tabel 4.46 menunjukkan nilai *composite reliability* untuk semua variabel laten lebih besar dari 0,70, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa memiliki reliabilitas yang baik.

2. Uji *Chronbach's Alpha*

Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel atau memenuhi *Chronbach's Alpha* apabila memiliki nilai *Chronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70.

Berikut ini merupakan nilai dari *Chronbach's Alpha* masing-masing variabel:

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.47 Nilai *Chronbach's Alpha*

Variabel	<i>Chronbach's Alpha</i>
Kinerja (Y)	0,989
Komitmen Organisasi (X ₁)	0,982
Kompetensi (X ₂)	0,985
<i>Self Efficacy</i> (X ₃)	0,983

Sumber: Olah Data *SmartPLS* Versi 3.2.9, 2025

Hasil estimasi dari tabel 4.47 menunjukkan nilai *Chronbach's Alpha* untuk semua variabel laten lebih dari 0,70. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa memiliki reliabilitas yang baik.

4.2.4 Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Tahap evaluasi model yang kedua adalah evaluasi model struktural (*inner model*). Kriteria dalam penilaian model struktural (*inner model*) yaitu nilai *R-Square*. Nilai *R-Square* digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai *R-Square* 0,75, 0,50, dan 0,25 masing-masing mengindikasikan bahwa model kuat, *moderate*, dan lemah (Ghozali & Latan, 2015).

Tabel 4.48 Nilai *R-Square*

Variabel	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Kinerja (Y)	0,992	0,992

Sumber: Olah Data *SmartPLS* Versi 3.2.9, 2025

Hasil perhitungan *R-Square* untuk setiap variabel laten endogen dapat dilihat pada tabel 4.48 menunjukkan bahwa nilai *R-Square* Kinerja (Y) berada pada 0,992 yang menunjukkan bahwa nilai *R-Square* mengindikasikan model kuat.

Dalam *SmartPLS* pengujian setiap hubungan dilakukan dengan menggunakan metode *bootstrapping* untuk mengetahui tingkat signifikansi, hasil metode *bootstrapping* sebagai berikut:

Tabel 4.49 Nilai *Output Bootstrapping*

Variabel	Indikator	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Komitmen Organisasi (X ₁)	KM1	62,473	0,000
	KM2	53,438	0,000
	KM3	81,609	0,000
	KM4	67,735	0,000

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

	KM5	77,613	0,000
	KM6	70,602	0,000
	KM7	32,760	0,000
	KM8	47,273	0,000
	KM9	97,477	0,000
Kompetensi (X ₂)	KP2	69,408	0,000
	KP3	60,633	0,000
	KP4	67,484	0,000
	KP5	76,191	0,000
	KP6	82,242	0,000
	KP7	89,666	0,000
	KP8	87,704	0,000
	KP9	75,298	0,000
<i>Self Efficacy</i> (X ₃)	SE2	76,441	0,000
	SE3	85,102	0,000
	SE4	74,791	0,000
	SE5	61,597	0,000
	SE6	70,450	0,000
	SE7	67,287	0,000
	SE8	75,443	0,000
	SE9	63,612	0,000
Kinerja (Y)	K1	72,591	0,000
	K2	90,175	0,000
	K3	70,613	0,000
	K4	87,691	0,000
	K5	57,792	0,000
	K6	73,732	0,000
	K7	55,442	0,000
	K8	63,728	0,000
	K9	80,977	0,000
	K10	98,078	0,000
	K11	72,706	0,000
	K12	78,117	0,000

Sumber: Olah Data *SmartPLS* Versi 3.2.9, 2025

4.2.5 Pengujian Hipotesis

Tabel 4.50 *Output Path Coefficient*

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
Komitmen Organisasi (X1) -> Kinerja (Y)	0,318	0,316	0,108	2,935	0,003

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Kompetensi (X2) -> Kinerja (Y)	0,446	0,453	0,090	4,967	0,000
Self Efficacy (X3) -> Kinerja (Y)	0,237	0,32	0,098	2,431	0,015

Sumber: Olah Data *SmartPLS* Versi 3.2.9, 2025

Berdasarkan tabel 4.50 menunjukkan pengujian hipotesis diterima jika nilai $p\text{-value} < 0,05$ dan $t\text{-statistics} > 1,96$, sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian hipotesis yang diperoleh:

- a. H_1 : Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai
Komitmen Organisasi X_1 berpengaruh terhadap kinerja Y dibuktikan dengan nilai $p\text{-value} 0,003 < 0,05$ dan $t\text{-statistics} 2,935 > 1,96$. Nilai *original sampel* sebesar 0,318 yang menunjukkan arah pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja adalah positif, dengan demikian hipotesis dapat diterima.
- b. H_2 : Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai
Kompetensi X_2 berpengaruh terhadap kinerja Y dibuktikan dengan nilai $p\text{-value} 0,000 < 0,05$ dan $t\text{-statistics} 4,967 > 1,96$. Nilai *original sampel* sebesar 0,446 yang menunjukkan arah pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja adalah positif, dengan demikian hipotesis dapat diterima.
- c. H_3 : Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai
Self Efficacy X_3 berpengaruh terhadap kinerja Y dibuktikan dengan nilai $p\text{-value} 0,015 < 0,05$ dan $t\text{-statistics} 2,431 > 1,96$. Nilai *original sampel* sebesar 0,237 yang menunjukkan arah pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja adalah positif, dengan demikian hipotesis dapat diterima.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.51 Output Uji F

	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	F	<i>P Value</i>
Total	10822,000	2	0,000	0,000	0,000
Error	74,047	1,899	1,899	0,000	0,000
Regression	10748,000	1	3582,868	1887,079	0,000

Sumber: Olah Data *SmartPLS* Versi 4.1.0.9, 2025

Dalam *SmartPLS* Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Berdasarkan tabel 4.50 menunjukkan pengujian hipotesis diterima jika nilai *p-value* < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian hipotesis yang diperoleh:

H₄ : Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompetensi dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai

Komitmen Organisasi, Kompetensi dan *Self Efficacy* berpengaruh terhadap kinerja Y dibuktikan dengan nilai *p-value* 0,000 < 0,05 yang menunjukkan arah pengaruh Komitmen Organisasi, Kompetensi dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja adalah positif, dengan demikian hipotesis dapat diterima.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kesbangpol Kabupaten Musi Rawas

Dari hasil penelitian Komitmen Organisasi X₁ berpengaruh terhadap kinerja Y dibuktikan dengan nilai *p-value* 0,003 < 0,05 dan *t-statistics* 2,935 > 1,96. Nilai *original sampel* sebesar 0,318 yang menunjukkan arah pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja adalah positif, dengan demikian hipotesis dapat diterima. Semakin baik komitmen organisasi, maka semakin tinggi kinerja pada pegawai Kesbangpol Kabupaten Musi Rawas. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Siti Mufidatun Kasanah, Budi Wahono, Eris Dianawati (2023) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan komitmen yang tinggi maka kinerja pegawai akan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

semakin meningkat dimana hasil pekerjaan direspon dengan baik pimpinan dan pegawai akan sadar untuk lebih berkomitmen dalam menyelesaikan pekerjaan.

4.3.2 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Kesbangpol Kabupaten Musi Rawas

Dari hasil penelitian Kompetensi X_2 berpengaruh terhadap kinerja Y dibuktikan dengan nilai $p\text{-value}$ $0,000 < 0,05$ dan $t\text{-statistics}$ $4,967 > 1,96$. Nilai *original sampel* sebesar 0,446 yang menunjukkan arah pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja adalah positif, dengan demikian hipotesis dapat diterima. Semakin baik kompetensi pegawai maka akan semakin tinggi kinerja pada pegawai Kesbangpol Kabupaten Musi Rawas. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dini Yunita Rachman, Siti Istikhoroh (2022) yang menyatakan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian terdahulu lainnya dilakukan oleh Ilham, Mulyadi Hamid, St. Rukaiyah (2024) juga menyatakan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4.3.3 Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai Kesbangpol Kabupaten Musi Rawas

Dari hasil penelitian *Self Efficacy* X_3 berpengaruh terhadap kinerja Y dibuktikan dengan nilai $p\text{-value}$ $0,015 < 0,05$ dan $t\text{-statistics}$ $2,431 > 1,96$. Nilai *original sampel* sebesar 0,237 yang menunjukkan arah pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja adalah positif, dengan demikian hipotesis dapat diterima. Semakin tinggi *Self Efficacy* pada diri pegawai akan mengarah pada peningkatan kinerja pegawai Kesbangpol Kabupaten Musi Rawas. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dini Yunita Rachman, Siti Istikhoroh (2022) yang menyatakan *Self Efficacy* memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian terdahulu lainnya dilakukan oleh Siti Mufidatun Kasanah, Budi Wahono, Eris Dianawati (2023) yang menyatakan bahwa *Self Efficacy* terdapat

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *Self Efficacy* pegawai maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai.

4.3.4 Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompetensi dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai Kesbangpol Kabupaten Musi Rawas

Dari hasil penelitian Komitmen Organisasi, Kompetensi dan *Self Efficacy* berpengaruh terhadap kinerja Y dibuktikan dengan nilai *p-value* $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan arah pengaruh Komitmen Organisasi, Kompetensi dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja adalah positif, dengan demikian hipotesis dapat diterima. Pegawai dengan komitmen organisasi yang tinggi akan lebih bekerja penuh dan mengembangkan kompetensi dan juga pegawai dengan *self efficacy* yang tinggi akan yakin dan percaya diri dalam menerapkan kompetensi sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Evalina, Herry Syafrial, Sandi Nasrudin Wibowo, dan Barra Purnama Pradja (2023) yang menyatakan komitmen organisasi dan kompetensi terdapat pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja. Penelitian terdahulu lainnya dilakukan oleh Dini Yunita Rachman, Siti Istikhoroh (2022) yang menyatakan bahwa *self efficacy*, kompetensi dan disiplin kerja Bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai.

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini mengangkentang “Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompetensi dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Kesbangpol) Kabupaten Musi Rawas”. Jumlah sampel penelitian ini 43 responden pegawai Kesbangpol Kabupaten Musi Rawas. Setelah dilakukan uji, maka dapat disimpulkan bahwa:

- a. Penelitian ini menemukan bahwa Komitmen Organisasi X_1 berpengaruh terhadap kinerja Y dibuktikan dengan nilai *p-value* $0,003 < 0,05$ dan *t-statistics* $2,935 > 1,96$. Nilai *original sampel* sebesar 0,318 yang menunjukkan arah pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja adalah positif, dengan demikian hipotesis dapat diterima.
- b. Penelitian ini menemukan bahwa Kompetensi X_2 berpengaruh terhadap kinerja Y dibuktikan dengan nilai *p-value* $0,000 < 0,05$ dan *t-statistics* $4,967 > 1,96$. Nilai *original sampel* sebesar 0,446 yang menunjukkan arah pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja adalah positif, dengan demikian hipotesis dapat diterima.
- c. Penelitian ini menemukan bahwa *Self Efficacy* X_3 berpengaruh terhadap kinerja Y dibuktikan dengan nilai *p-value* $0,015 < 0,05$ dan *t-statistics* $2,431 > 1,96$. Nilai *original sampel* sebesar 0,237 yang menunjukkan arah pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja adalah positif, dengan demikian hipotesis dapat diterima.
- d. Penelitian ini menemukan bahwa Komitmen Organisasi, Kompetensi dan *Self Efficacy* berpengaruh terhadap kinerja Y dibuktikan dengan perolehan nilai *p-value* $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan arah pengaruh Komitmen Organisasi, Kompetensi dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja adalah positif, dengan demikian hipotesis dapat diterima.

5.2 Saran

Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis berharap kepada peneliti selanjutnya agar lebih

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

menyempurnakan hasil penelitian sebelumnya dan tentunya merujuk pada penelitian yang sudah ada dengan harapan agar penelitian yang didapatkan lebih baik lagi dari sebelumnya. Saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini yaitu:



- a. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, disarankan agar Kesbangpol Kabupaten Musi Rawas meningkatkan program yang dapat memperkuat komitmen pegawai terhadap tujuan organisasi.
- b. Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan pengaruh positif kompetensi terhadap kinerja, disarankan agar Kesbangpol Kabupaten Musi Rawas dapat mempertahankan dan mengembangkan program pelatihan teknis dan non-teknis yang dapat meningkatkan pemahaman dan kemampuan pegawai.
- c. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* mempengaruhi kinerja secara positif. Oleh karena itu, disarankan agar Kesbangpol Kabupaten Musi Rawas mempertahankan dan meningkatkan *self efficacy* pegawai melalui pemahaman tentang pentingnya *self efficacy* dapat membantu pegawai merasa lebih percaya diri dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan dapat meningkatkan kualitas pekerjaan mereka dan mencapai target kinerja yang diinginkan.
- d. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat melakukan penelitian dengan menambahkan variabel lain. Hasil penelitian ini digunakan sebagai bahan masukan dan menambah referensi untuk penelitian selanjutnya pada bidang penelitian yang sama.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

DAFTAR PUSTAKA

- Adawiah, A. (2020). Pengaruh Persepsi Perilaku Organisasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan dan Agama Kabupaten Soppeng. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Akuntansi)*, 3(1), 5–13.
- Asmike, M., & Sari, P. O. (2022). *Manajemen Kinerja “Meningkatkan Keunggulan Bersaing.”* UNIPMA PRESS.
- Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik. (2023). *Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) 2023*. <https://bkbppm.musirawaskab.go.id/filedownload-735-tanda-terima-lkjip.html>
- Busro, M. (2020). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Alfabeta.
- Fitriyah, L. A., Wijayadi, A. W., Manasikana, O. A., & Hayati, N. (2019). *Menanamkan Efikasi Diri dan Kestabilan Emosi*. LPPM UNHASY TEBUIRENG JOMBANG.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Hamid, M., & Rukaiyah, S. (2024). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Penajam Paser Utara. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 4(2), 1094–1103.
- Haryono, S. (2017). *Metode SEM untuk Penelitian Manajemen AMOS LISREAL PLS*. Luxima Metro Media.
- Kasanah, S. M., Wahono, B., & Dianawati, E. (2023). Pengaruh Self Efficacy, Komitmen dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan di Kecamatan Lowokwaru. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 12(02).
- Laily, N., & Wahyuni, D. U. (2018). *Efikasi Diri dan Perilaku Inovasi*. Indomedia Pustaka.
- Rachman, D. Y., & Istikhoroh, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Efikasi Diri dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai KPP Pratama Surabaya Wonocolo. *Journal of Sustainability Bussiness Research (JSBR)*, 3(4), 80–87.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- RAHMAWATI, D. I. (2018). *PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP MOTIVASI DAN DAMPAK NYA PADA KINERJA BURUH LEPAS HARIAN KARYAWAN BAGIAN POKOK KANTOR DI UPB JOMBANG*.
- Safitri, A. N., & Kasmari, K. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Phapros, Tbk Semarang). *Eqien-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(02), 14–25.
- SAPUTRI, E. A. (2021). *PENGARUH KOMPETENSI DAN SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA MAP FASHION TUNJUNGAN PLAZA SURABAYA*.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyuroh, A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan*. Widina Bhakti Persada.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Syafrial, H., Wibowo, S. N., & Pradja, B. P. (2023). The Effect of Organizational Competence and Commitment on Employee Performance on CV. Jati Visions Raya. *Daengku: Journal of Humanities and Social Sciences Innovation*, 3(1), 1–8.

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



LAMPIRAN

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

KUESIONER

Yth Bapak/Ibu Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Kesbangpol) Kabupaten Musi Rawas
Di tempat
Dengan hormat,



Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir pembuatan skripsi, maka saya:

Nama : Linda Septiana
NIM : 2101010231
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora
Universitas : Bina Insan Lubuklinggau

Sedang melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompetensi dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Kesbangpol) Kabupaten Musi Rawas”**. Kiranya Bapak/Ibu dapat meluangkan waktu untuk menjawab pernyataan-pernyataan di lembaran kuesioner yang telah disediakan.

Atas segala bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya

Linda Septiana

A. Identitas Responden

Mohon untuk mengisi data dan berikan tanda centang (✓) untuk pilihan jawaban anda, sebagai berikut:

Nama :
Nomor Responden :

Jenis Kelamin : 1. Laki-laki 2. Perempuan

Usia : 1. < 21 tahun 2. 21 – 30 tahun
 3. 31 – 40 tahun 4. > 40 tahun

Pendidikan Terakhir : 1. SLTA 2. D3
 3. S1 4. S2

Masa Kerja : 1. < 5 tahun 2. 5 – 10 tahun
 3. 11 – 15 tahun 4. > 15 tahun

B. Petunjuk Pengisian

- Jawablah setiap pernyataan ini sesuai dengan pendapat anda.
- Pilihlah jawaban dari tabel daftar pernyataan dengan memberikan tanda centang (✓) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut anda.

Keterangan:

Sangat Setuju (SS) diberi skor 5

Setuju (S) diberi skor 4

Kurang Setuju (KS) diberi skor 3

Tidak Setuju (TS) diberi skor 2

Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1



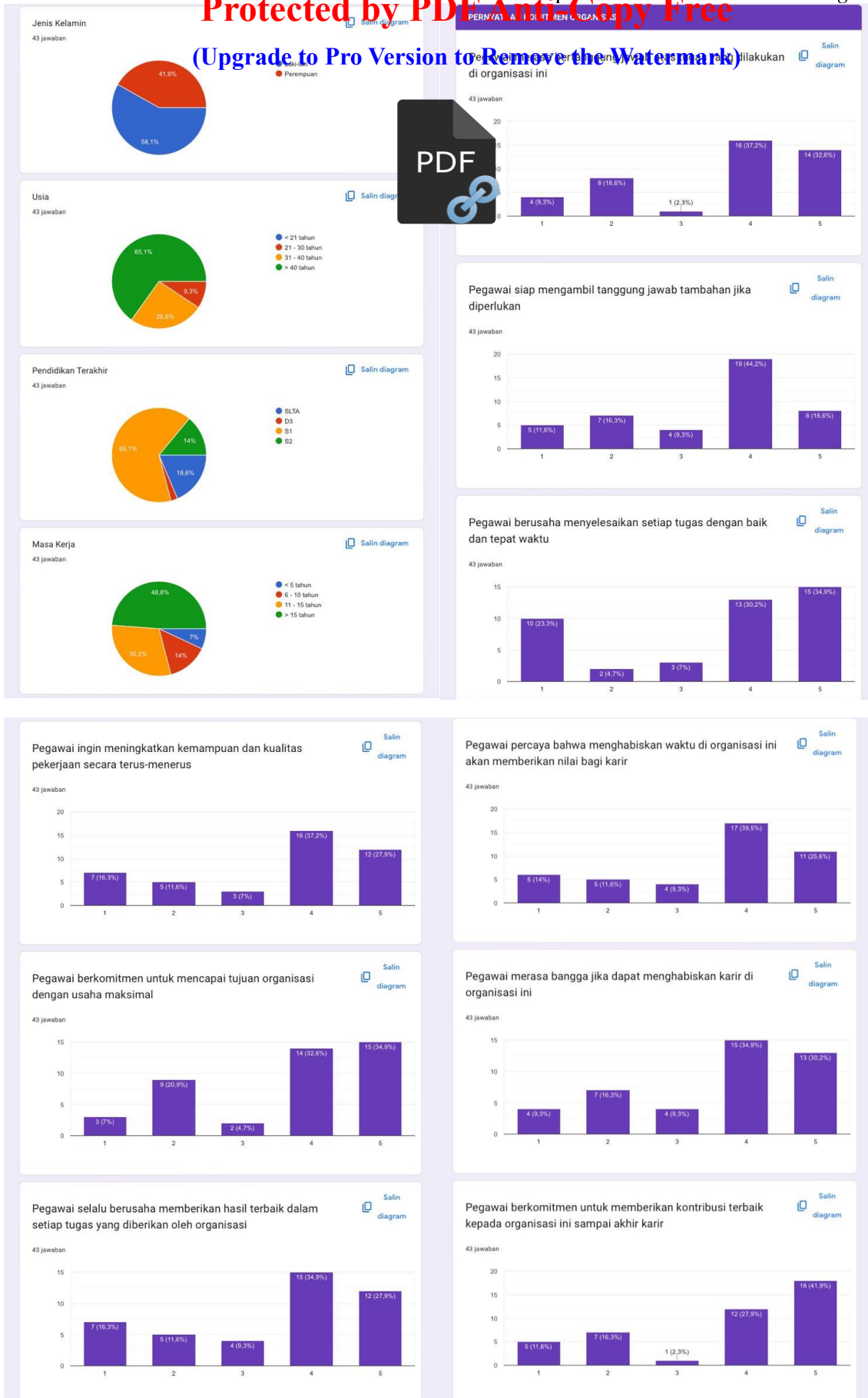
C. Daftar Pernyataan

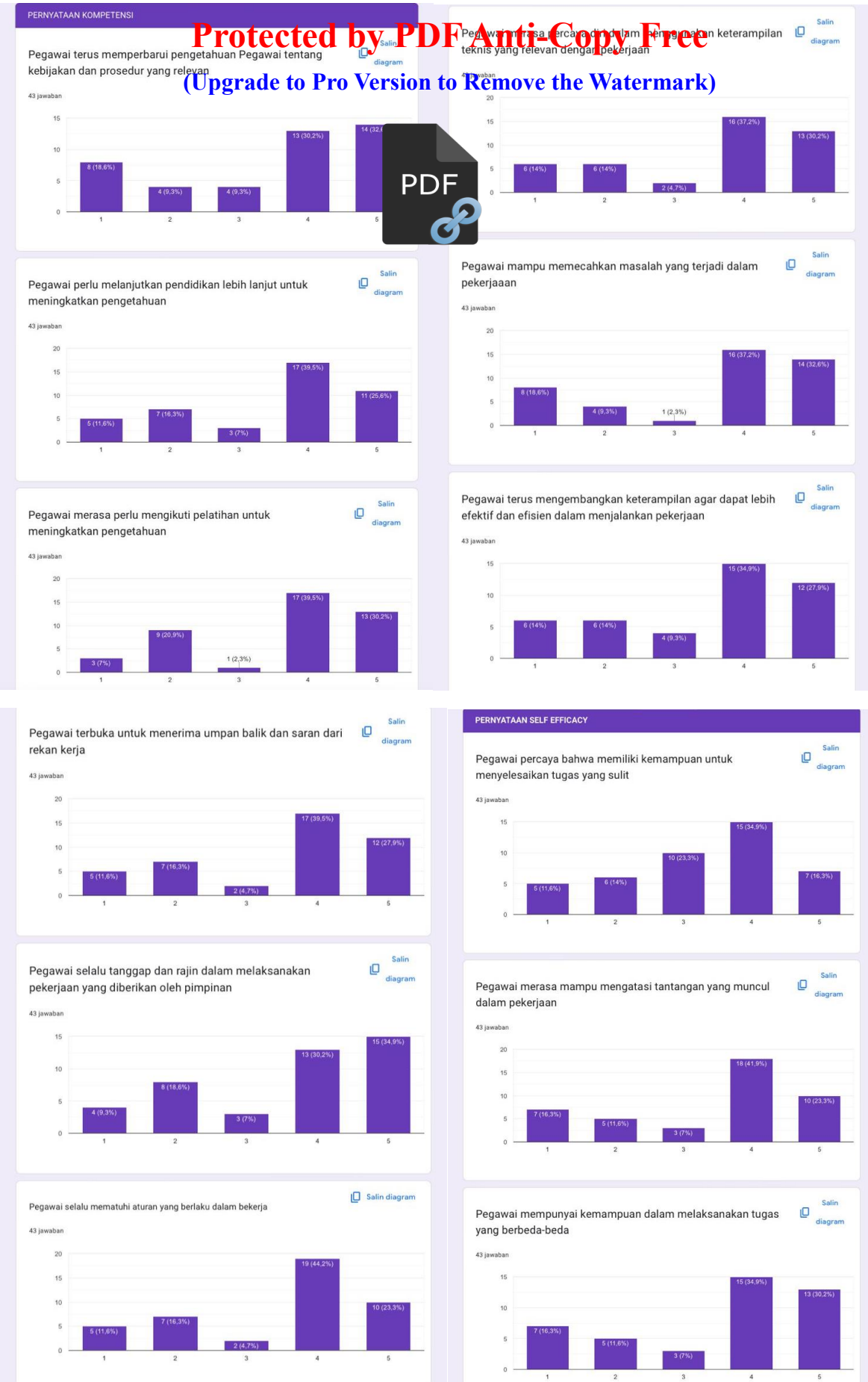
No	Pernyataan Komitmen Organisasi	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
A. Tanggung jawab						
1.	Pegawai merasa bertanggung jawab atas tugas yang pegawai lakukan di organisasi ini					
2.	Pegawai siap mengambil tanggung jawab tambahan jika diperlukan					
3.	Pegawai berusaha menyelesaikan setiap tugas dengan baik dan tepat waktu					
B. Keinginan berusaha						
4.	Pegawai ingin meningkatkan kemampuan dan kualitas pekerjaan secara terus-menerus					
5.	Pegawai berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi dengan usaha maksimal					
6.	Pegawai selalu berusaha memberikan hasil terbaik dalam setiap tugas yang diberikan oleh organisasi					
C. Menghabiskan sisa karir						
7.	Pegawai percaya bahwa menghabiskan waktu di organisasi ini akan memberikan nilai bagi karir					
8.	Pegawai merasa bangga jika dapat menghabiskan karir di organisasi ini					
9.	Pegawai berkomitmen untuk memberikan kontribusi terbaik kepada organisasi ini sampai akhir karir					
Kompetensi		5	4	3	2	1
A. Pengetahuan						
1.	Pegawai terus memperbarui pengetahuan tentang kebijakan dan prosedur yang relevan					
2.	Pegawai perlu melanjutkan pendidikan lebih lanjut untuk meningkatkan pengetahuan					
3.	Pegawai merasa perlu mengikuti pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan					
B. Keterampilan						
4.	Pegawai merasa percaya diri dalam menggunakan keterampilan teknis yang relevan dengan pekerjaan					

5.	Pegawai mampu memecahkan masalah yang terjadi dalam pekerjaan					
6.	Pegawai terus mengembangkan keterampilan agar dapat lebih efektif dan efisien dalam menjalankan pekerjaan					
C. Sikap						
7.	Pegawai terbuka untuk menerima kritik dan saran dari rekan kerja					
8.	Pegawai selalu tanggap dan rajin dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan					
9.	Pegawai selalu mematuhi aturan yang berlaku dalam bekerja					
Self Efficacy		5	4	3	2	1
A. Strength (Kekuatan)						
1.	Pegawai percaya bahwa memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang sulit					
2.	Pegawai merasa mampu mengatasi tantangan yang muncul dalam pekerjaan					
3.	Pegawai mempunyai kemampuan dalam melaksanakan tugas yang berbeda-beda					
B. Magnitude (Besarnya)						
4.	Pegawai yakin dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang semakin meningkat					
5.	Pegawai merasa dapat mengelola banyak tugas sekaligus dengan baik					
6.	Pegawai merasa mampu untuk mencapai tujuan di tempat kerja					
C. Generality (Keumuman)						
7.	Pegawai mempunyai keyakinan bahwa mampu menyelesaikan tugas dalam berbagai situasi					
8.	Pegawai yakin dapat mengadaptasi diri dengan baik dalam berbagai tantangan pekerjaan					
9.	Pegawai dapat mengerjakan pekerjaan diluar kemampuan					
Kinerja		5	4	3	2	1
A. Kesetiaan						
1.	Pegawai selalu mendukung visi dan misi organisasi dalam setiap tindakan					
2.	Pegawai merasa bangga menjadi bagian dari organisasi ini					
B. Prestasi kerja						
3.	Pegawai memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan					
4.	Pegawai merasa puas dengan pencapaian kinerja selama ini					
C. Kreativitas						

5.	Pegawai sering mengusulkan ide-ide kreatif dalam melaksanakan pekerjaan					
6.	Pegawai sering mencari cara-cara baru dan lebih efisien dalam menyelesaikan pekerjaan					
D. Kerja sama						
7.	Pegawai selalu siap membantu rekan kerja dalam menyelesaikan tugas					
8.	Pegawai percaya bahwa kerja sama dengan orang lain meningkatkan hasil kerja					
E. Kecakapan						
9.	Pegawai memiliki keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dengan baik					
10.	Pegawai merasa percaya diri dalam menggunakan keterampilan yang dimiliki					
F. Tanggung jawab						
11.	Pegawai selalu menyelesaikan tugas tepat waktu					
12.	Pegawai bertanggung jawab atas hasil pekerjaan, baik positif maupun negatif					

Lampiran 2 Hasil Kuesioner Google Form
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

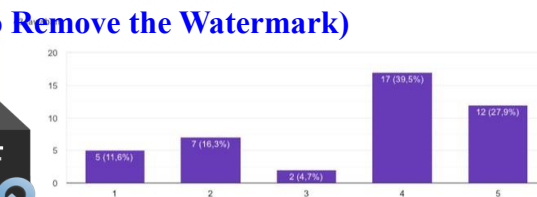




Pegawai yakin dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang semakin meningkat



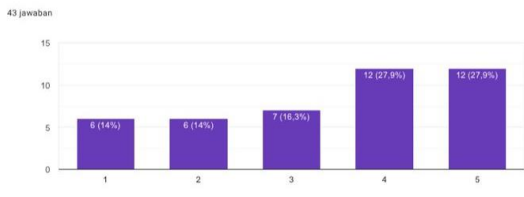
Pegawai merasa yakin dapat menyelesaikan tugas dalam berbagai situasi



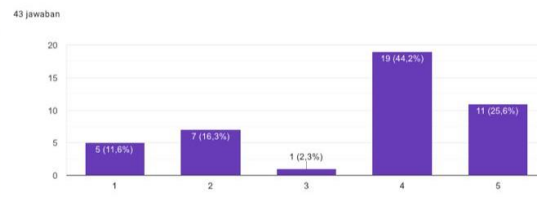
Protected by PDF Anti-Copy Free
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



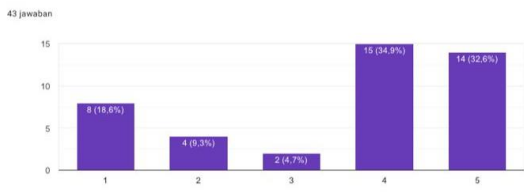
Pegawai merasa dapat mengelola banyak tugas sekaligus dengan baik



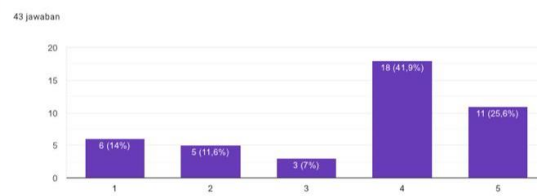
Pegawai yakin dapat mengadaptasi diri dengan baik dalam berbagai tantangan pekerjaan



Pegawai merasa mampu untuk mencapai tujuan di tempat kerja

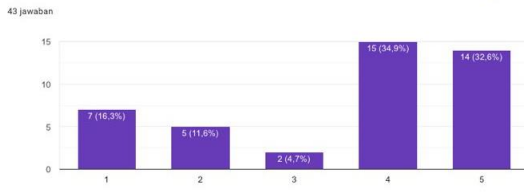


Pegawai dapat mengerjakan pekerjaan diluar kemampuan

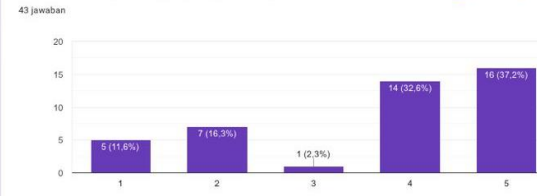


PERNYATAAN KINERJA

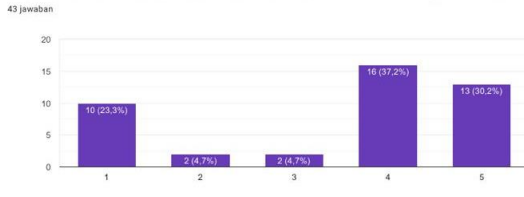
Pegawai selalu mendukung visi dan misi organisasi dalam setiap tindakan



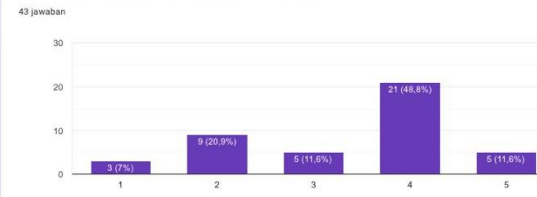
Pegawai merasa puas dengan pencapaian kinerja selama ini



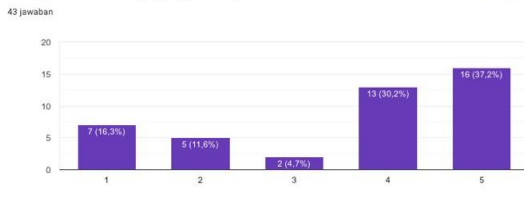
Pegawai merasa bangga menjadi bagian dari organisasi ini



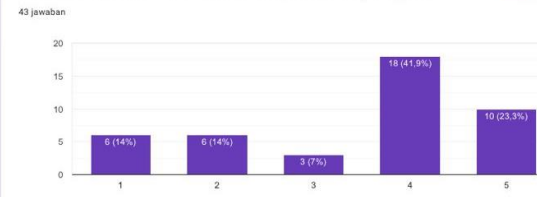
Pegawai sering mengusulkan ide-ide kreatif dalam melaksanakan pekerjaan



Pegawai memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan



Pegawai sering mencari cara-cara baru dan lebih efisien dalam menyelesaikan pekerjaan



Protected by PDF Anti-Copy Free
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Lampiran 3 Tabulasi Data Komitmen Organisasi (X₁)**Protected by PDF Anti-Copy Free****(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

NO	KM1	KM2	KM3	KM4	KM5	KM6	KM7	KM8	KM9
1	5	3	4	4	4	4	4	3	4
2	5	3	5	5	5	5	4	4	5
3	4	4	4	4	4	4	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
5	4	4	5	5	5	4	5	5	5
6	2	2	1	2	2	2	2	2	2
7	4	4	5	5	5	5	4	4	5
8	1	1	1	1	1	1	3	3	1
9	5	4	4	5	5	5	4	4	4
10	4	4	3	3	4	4	4	3	3
11	5	4	5	5	5	4	4	4	5
12	5	5	5	4	4	5	3	5	5
13	2	2	1	2	2	1	1	2	2
14	4	5	5	5	5	4	4	4	5
15	4	5	5	5	5	4	4	5	5
16	5	5	5	4	5	4	5	5	5
17	2	2	1	1	1	2	2	1	2
18	5	5	5	4	4	5	4	5	5
19	2	2	1	2	2	1	1	1	2
20	4	4	4	5	5	5	5	4	4
21	5	4	4	5	5	5	4	4	5
22	1	2	1	2	2	1	1	2	1
23	5	4	4	5	5	4	4	4	5
24	1	2	2	1	1	1	2	2	1
25	5	4	4	5	5	4	5	5	4
26	4	4	5	4	4	4	5	5	4
27	4	3	4	4	4	3	4	4	4
28	4	4	3	4	3	3	3	4	4
29	1	1	1	2	2	2	1	2	2
30	4	4	3	3	4	3	4	4	4
31	2	2	1	1	2	1	1	1	1
32	3	3	4	4	3	3	4	4	4
33	5	5	4	4	5	5	4	5	5
34	4	4	5	5	4	5	5	5	4
35	5	4	5	4	4	5	5	4	5
36	2	1	1	1	2	2	2	1	1
37	2	1	2	1	2	1	2	2	2
38	5	5	4	4	4	4	5	5	5
39	4	4	5	5	5	4	4	5	5
40	5	4	4	4	5	5	4	4	5
41	2	1	1	1	2	2	1	2	2
42	4	5	5	4	4	4	5	5	5
43	4	4	5	4	4	5	5	5	4

Lampiran 4 Tabulasi Data Kompetensi (X₂)

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

NO	KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	KP6	KP7	KP8	KP9
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	5	5	5	5	5	5	4	4	5
3	4	5	5	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	5	5	5	5	5
6	2	2	2	2	2	2	2	2	2
7	4	5	5	4	4	4	4	5	5
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1
9	5	4	4	5	4	4	5	5	4
10	3	4	4	4	4	3	4	4	4
11	5	4	5	4	4	5	4	4	5
12	4	4	5	4	5	5	4	5	4
13	1	2	2	1	1	1	1	2	2
14	5	4	4	5	5	5	5	4	4
15	4	5	4	5	5	4	5	5	5
16	4	4	4	5	5	5	4	4	5
17	2	1	2	1	2	2	1	2	2
18	5	5	4	4	5	5	4	5	5
19	2	2	2	1	1	2	2	2	2
20	5	5	4	4	4	5	5	4	4
21	5	5	5	5	4	5	5	5	4
22	1	2	2	2	2	1	1	2	1
23	5	4	5	5	5	4	4	4	5
24	1	1	2	2	1	1	2	2	2
25	4	4	5	5	4	4	5	5	4
26	5	4	4	4	5	5	4	5	4
27	3	4	4	4	4	3	3	3	3
28	3	3	4	3	4	4	4	3	3
29	1	1	1	1	2	1	2	2	2
30	3	3	3	4	4	3	3	3	4
31	1	2	2	2	1	1	2	1	1
32	4	3	4	3	3	3	4	4	4
33	5	4	4	5	5	5	5	5	5
34	4	5	5	5	5	4	4	4	4
35	5	4	5	4	4	4	5	5	5
36	1	2	2	1	1	2	2	2	1
37	1	2	1	2	1	2	2	1	1
38	4	4	4	5	5	4	4	4	4
39	5	5	5	4	5	4	5	5	4
40	5	4	4	5	4	5	5	5	4
41	2	1	2	2	1	2	1	1	2
42	4	4	5	5	4	4	4	5	4
43	5	5	5	4	5	4	5	5	4

Lampiran 5 Tabulasi Data *Self Efficacy* (X₃)

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

NO	SE1	SE2	SE3	SE4	SE5	SE6	SE7	SE8	SE9
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	5	4	4	4	3	4	4	4	3
3	4	4	5	4	5	4	5	4	5
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	2	2	2	2	2	2	2	2	3
7	4	4	4	3	5	4	4	5	4
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1
9	4	4	5	4	4	4	5	5	4
10	3	3	4	4	3	4	3	4	4
11	5	4	4	4	3	3	5	4	5
12	4	5	5	4	4	4	5	5	4
13	2	1	1	1	2	2	2	2	1
14	2	4	5	4	5	5	4	5	5
15	3	5	5	5	5	5	5	5	5
16	5	5	4	4	5	5	4	5	4
17	1	2	2	2	1	2	2	1	2
18	4	5	4	4	5	5	4	4	5
19	4	1	1	1	1	2	2	1	2
20	5	5	5	5	4	5	5	4	4
21	5	4	4	4	5	5	5	4	4
22	1	1	2	2	1	1	2	1	1
23	3	5	4	4	5	5	4	4	4
24	4	1	1	2	1	1	2	2	1
25	2	4	5	5	5	4	4	5	5
26	3	5	4	5	5	5	5	4	4
27	4	3	3	3	3	3	4	4	4
28	4	4	3	3	4	4	4	3	3
29	3	1	2	1	1	1	1	2	1
30	4	4	4	3	3	4	3	4	4
31	2	2	1	2	2	1	1	1	2
32	3	3	3	4	3	4	4	4	4
33	4	4	5	5	5	5	5	5	5
34	3	4	5	4	4	5	4	4	4
35	3	4	5	4	4	5	5	5	4
36	1	2	2	1	2	1	1	2	2
37	2	1	1	2	2	1	1	2	2
38	5	5	4	4	4	4	5	5	5
39	3	4	5	5	5	5	4	4	5
40	5	5	5	5	4	4	4	5	5
41	1	2	1	1	2	1	2	2	1
42	3	5	4	4	4	5	5	4	5
43	4	4	5	4	4	5	4	4	4

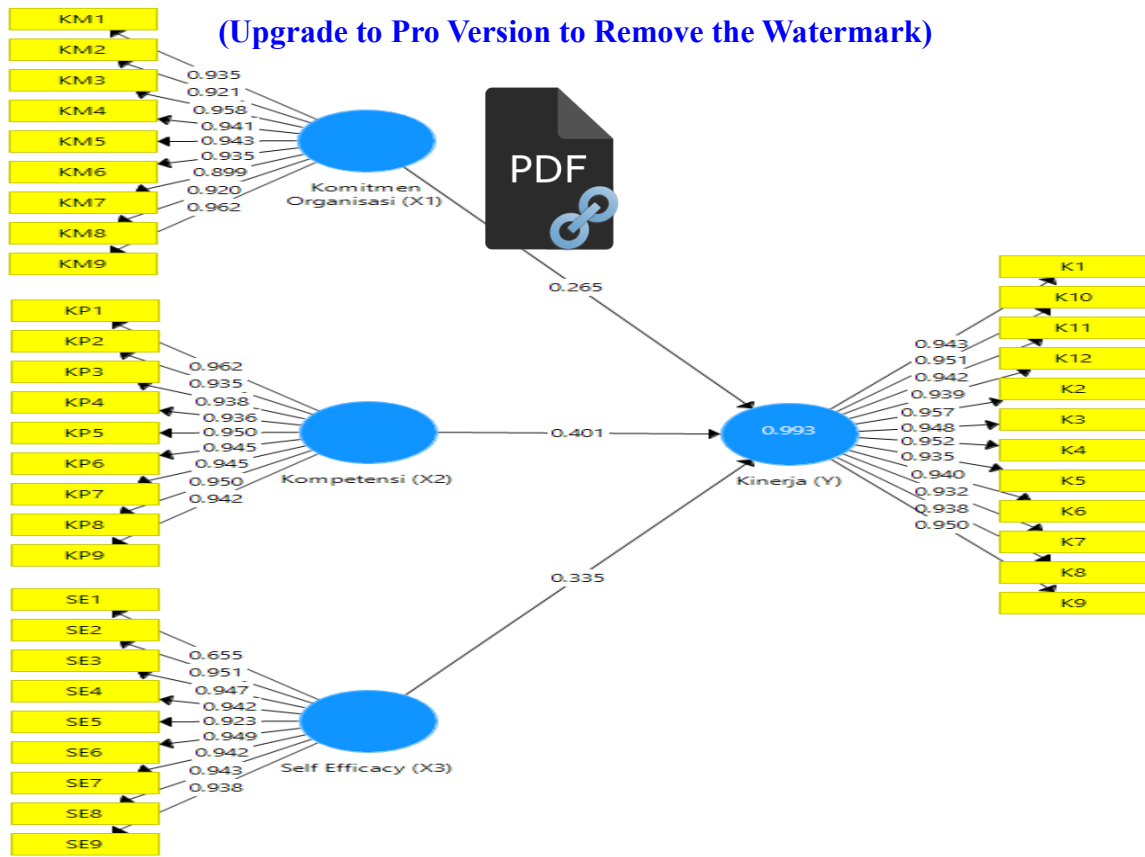
Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

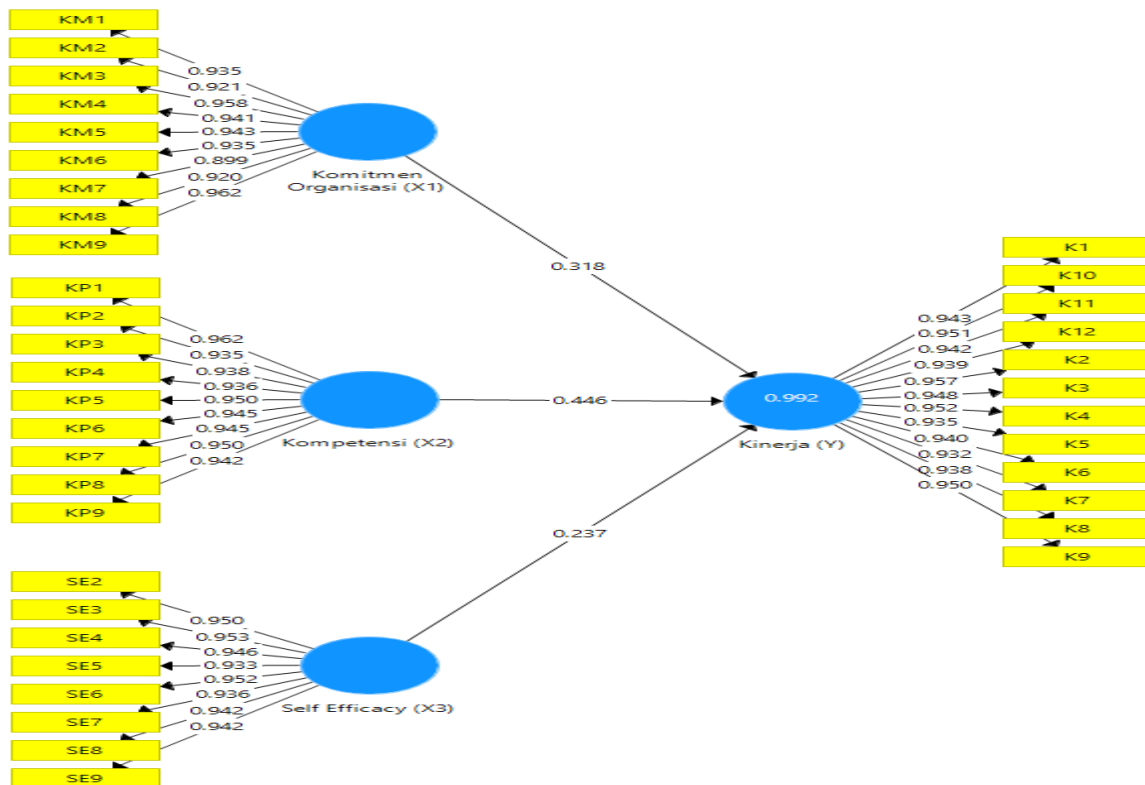
NO	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	K11	K12
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	5
3	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5
4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
6	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2
7	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1
9	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5
10	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4
11	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5
12	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4
13	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2
14	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5
15	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5
16	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5
17	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1
18	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4
19	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2
20	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5
21	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5
22	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1
23	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4
24	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2
25	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4
26	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5
27	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3
28	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3
29	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1
30	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3
31	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1
32	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3
33	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
34	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4
35	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4
36	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2
37	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2
38	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4
39	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4
40	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5
41	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1
42	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4
43	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Lampiran 8 *Outer Model Modifikasi*



Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

	Kinerja (Y)	Komitmen Organisasional (X1)	Kompetensi (X2)	Self Efficacy (X3)
K1	0,943			
K10	0,951			
K11	0,942			
K12	0,939			
K2	0,957			
K3	0,948			
K4	0,952			
K5	0,935			
K6	0,940			
K7	0,932			
K8	0,938			
K9	0,950			
KM1		0,935		
KM2		0,921		
KM3		0,958		
KM4		0,941		
KM5		0,943		
KM6		0,935		
KM7		0,899		
KM8		0,920		
KM9		0,962		
KP1			0,962	
KP2			0,935	
KP3			0,938	
KP4			0,936	
KP5			0,950	
KP6			0,945	
KP7			0,945	
KP8			0,950	
KP9			0,942	
SE2				0,950
SE3				0,953
SE4				0,946
SE5				0,933
SE6				0,952
SE7				0,936
SE8				0,942
SE9				0,942

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

	Kinerja (Y)	Komitmen Organisasi (X1)	Kompetensi (X2)	Self Efficacy (X3)
K1	0,943	0,937	0,938	0,920
K10	0,951	0,942	0,930	0,938
K11	0,942	0,935	0,929	0,926
K12	0,939	0,933	0,944	0,928
K2	0,957	0,936	0,949	0,930
K3	0,948	0,935	0,939	0,930
K4	0,952	0,945	0,954	0,933
K5	0,935	0,925	0,931	0,937
K6	0,940	0,935	0,931	0,923
K7	0,932	0,927	0,929	0,934
K8	0,938	0,941	0,931	0,933
K9	0,950	0,936	0,940	0,941
KM1	0,934	0,935	0,933	0,923
KM2	0,925	0,921	0,908	0,933
KM3	0,947	0,958	0,952	0,928
KM4	0,931	0,941	0,932	0,915
KM5	0,944	0,943	0,944	0,922
KM6	0,943	0,935	0,951	0,925
KM7	0,879	0,899	0,872	0,887
KM8	0,898	0,920	0,880	0,893
KM9	0,947	0,962	0,950	0,939
KP1	0,950	0,940	0,962	0,937
KP2	0,924	0,915	0,935	0,904
KP3	0,925	0,924	0,938	0,907
KP4	0,939	0,940	0,936	0,934
KP5	0,950	0,953	0,950	0,938
KP6	0,941	0,938	0,945	0,924
KP7	0,942	0,929	0,945	0,937
KP8	0,941	0,935	0,950	0,937
KP9	0,932	0,939	0,942	0,912
SE2	0,940	0,935	0,927	0,950
SE3	0,946	0,935	0,942	0,953
SE4	0,926	0,914	0,924	0,946
SE5	0,914	0,911	0,902	0,933
SE6	0,939	0,940	0,945	0,952
SE7	0,933	0,929	0,928	0,936
SE8	0,935	0,942	0,925	0,942
SE9	0,918	0,915	0,908	0,942

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Lampiran 11 Nilai *Construct Reliability and Validity*

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kinerja (Y)	0,989	0,990	0,891
Komitmen Organisasi (X1)	0,982	0,984	0,874
Kompetensi (X2)	0,985	0,987	0,893
Self Efficacy (X3)	0,983	0,985	0,892

Lampiran 12 Nilai *R Square*

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja (Y)	0,992	0,992

Lampiran 13 *Output Bootstrapping*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Komitmen Organisasi (X1) -> Kinerja (Y)	0,318	0,316	0,108	2,935	0,003
Kompetensi (X2) -> Kinerja (Y)	0,446	0,453	0,090	4,967	0,000
Self Efficacy (X3) -> Kinerja (Y)	0,237	0,232	0,098	2,431	0,015

Lampiran 14 *Output Regresi Berganda*

Summary ANOVA					
	Sum square	df	Mean square	F	P value
Total	10822.651	42	0.000	0.000	0.000
Error	74.047	39	1.899	0.000	0.000
Regression	10748.605	3	3582.868	1887.079	0.000

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

Jl. Lintas Sumatera Komplek Perumahan Pemkab Musi Rawas Tlp.(0733) 4540003
Fax (0733) 4540003 Muara Beliti 31661

PDF

Muara Beliti, November 2024

Nomor : 070/ 309/BKBP/2024
Lampiran : -
Perihal : Konfirmasi Izin Penelitian

Kepada
Yth. Pimpinan Universitas Bina Insan
Lubuklinggau
di
Tempat

Sehubungan surat saudara nomor : 0846c/UNIV.BI/Fieshum/P1/2024 tanggal 17 September 2024 Hal : Konfirmasi Izin Penelitian, bersama ini kami sampaikan bahwa kami tidak keberatan untuk memberikan izin melaksanakan kegiatan penelitian di Bakesbangpol Kab. Mura.

Memberi izin kepada :

Nama : Linda Septiana
NIM : 2101010231
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S1)
Tempat Penelitian : Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kab. Mura

Disampaikan bahwa berdasarkan Peraturan Bupati Musi Rawas Nomor: 44 Tahun 2018 Tentang *PENDELEGASIAN WEWENANG PERIZINAN DAN NON PERIZINAN KEPADA KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KABUPATEN MUSI RAWAS*. Maka sejak diundangkannya Peraturan Bupati Musi Rawas tersebut diatas tanggal 2 Juli 2018, dengan ini wewenang Penerbitan Rekomendasi/izin Penelitian ditujukan kepada Bupati Musi Rawas melalui Dinas Penanaman Modal dan Pelayan Terpadu Satu Pintu (PMPTSP) Musi Rawas, sedangkan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik selaku anggota Tim Teknis dalam proses pembuatan Rekomendasi Penelitian dimaksud.

Demikian disampaikan, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya, diucapkan terima kasih.

KEPALA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
KABUPATEN MUSI RAWAS,



DODDY IRDIWAN, S.Sos.M.Si
Pemimpin Utama Muda
NIP. 197705282002121004



Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Lubuklinggau, 17 September 2024

Nomor : 0846c/UNIV. BI/Fieshu
 Lampiran : -
 Hal : Permohonan Izin Pen



Kepada Yth.

Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Musi Rawas
 di-
 Tempat

Dengan Hormat,

Kami dari Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora Universitas Bina Insan Lubuklinggau, dengan ini mengajukan permohonan kepada Bapak/Ibu untuk dapat kiranya mencrima Mahasiswa kami berikut ini:

Nama : Linda Septiana
 NIM : 2101010231
 Program studi : Manajemen
 Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S1)
 Judul Penelitian : Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompetensi dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Musi Rawas

Untuk melaksanakan rangkaian kegiatan penelitian dalam rangka penyusunan Skripsi di Kantor yang Bapak/Ibu Pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.

Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial
 Humaniora,

Assoc. Prof. Dr. Dheo Rimbano, SE., M.Si
 NIDN: 0210078701

Tembusan:

1. Ketua Yayasan Pendidikan Dwi Tunggal Palembang (Sebagai laporan)
2. Rektor Universitas Bina Insan (Sebagai Laporan)
3. Arsip

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

UNIVERSITAS BINA INSAN
FAKULTAS ILMU EKONOMI DAN SOSIAL HUMANIORA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
Lubuklinggau, 5 september 2024

Nomor : 0793d/UNIV. BI/F.../2024
Lampiran : -
Hal : Permohonan Izin O... Penelitian

KepadaYth.
Kepala Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Musi Rawas
Di
Tempat


Dengan Hormat,

Kami dari Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora Universitas Bina Insan Lubuklinggau, dengan ini mengajukan permohonan kepada Bapak/Ibu untuk dapat kiranya menerima Mahasiswa kami berikut ini:

Nama : Linda Septiana
NIM : 2101010231
Progam Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S1)
Tempat Penelitian : Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Musi Rawas

Untuk melaksanakan rangkaian kegiatan penelitian dalam rangka penyusunan Skripsi berupa observasi penelitian di Instansi yang Bapak/Ibu Pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.

Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora,

UNIVERSITAS BINA INSAN
FAKULTAS ILMU EKONOMI DAN SOSIAL HUMANIORA
Assoc. Prof. Dr. Dheo Rimbano, SE., M.Si
NIDN: 0210078701

Tembusan:
1. Ketua Yayasan Pendidikan Dwi Tunggal Palembang (sebagai laporan)
2. Rektor Universitas Bina Insan (sebagai Laporan)
3. Arsip

0733-4553932 (Rektorat Universitas Bina Insan)
0733-3280300 (Sekretariat)
0812-1826-6228 (Marketing UNIVBI)
0852-3151-5800 (Admin UNIVBI)

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Lampiran 17 Data Pegawai Kesbangpol Kabupaten Musi Rawas
Protected by PDF Anti-Copy Free



PEMERINTAH KABUPATEN MUSI RAWAS
 BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
 (Upgrade to PDF Version to Remove this Watermark)
 Jl. Lintas Sumatera Komplek Perkantoran Pemkab. Mura Muara Beliti Provinsi Sumatera
 Telp.0733-4540003 Fax.0733- 4540002 Kode Pos 31661

DAFTAR PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA
 BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK KAB.MURA

NO	NAMA / NIP	Pangkat dan	Jabatan
1	Doddy Indriawan,S.Sos., M.Si 19770528 200212 1 004	Pembina Utama Muda (IV/c)	Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik
2	Ruring Eifonsho Ompu JG, ST 19800612 200112 1 004	Pembina (IV/b)	Sekretaris
3	Ehridal Iskandar, SE, M.Si 19691020 199403 1 005	Pembina (IV/a)	Kepala Bidang Bina Ideologi dan Wawasan Kebangsaan dan Karakter Bangsa
4	Elmi, S.STP.,M.A.P 198402252002121001	Pembina Tk.I (IV/b)	Kepala Bidang Politik Dalam Negeri
5	Feri Antony SH 19770322 200501 1 005	Pembina (IV/a)	Kepala Bidang Kewaspadaan Nasional dan Penanganan Konflik
6	Efran Sutanto, S.IP 19820809 200801 1 003	Penata Tk.I (III/d)	Kepala Bidang Ketahanan Ekonomi,Sosial,Budaya Agama dan Organisasi Kemasyarakatan
7	Hj.Belly,SE 197206031992032 003	Penata Tk.I (III/d)	Kepala Subbagian Keuangan
8	Siti Rohani,SE 197212292007012003	Penata (III/c)	Kepala Subbidang Bela Negara dan Karakter Bangsa
9	Nelly Agustina,S.IP 19820808 201001 2 026	Penata Tk.I (III/d)	Kepala Subbidang Pendidikan dan Peningkatan Demokrasi
10	Nursida,SE 19751229 200212 2 004	Penata Tk.I (III/d)	Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian
11	Efran Heryadi,S.Pd 19790421 200701 1 006	Penata Tk.I (III/d)	Kepala Subbidang Ketahanan Ekonomi,Sosial,Budaya dan Agama
12	Ramadhani Kurniawan, SE,M.Si 19790811 200501 1 003	Penata Tk.I (III/d)	Kepala Subbidang Fasilitas Kelembagaan Pemerintah Perwakilan dan Partai Politik
13	Reffi Aris, SH 19710726 200801 1 001	Penata Tk.I (III/d)	Kepala Subbidang Penanganan Konflik
14	Deddy Marza Badiartha,S.Ip 19720615 201001 1 001	Penata (III/c)	Kepala Subbidang Organisasi Kemasyarakatan
15	Husni, SH 19711228 200212 1 003	Penata Tk.I (III/d)	Kepala Subbidang Ideologi dan Wawasan Kebangsaan
16	Dwi Nawangsari,SE 19850811 201001 2 001	Penata (III/c)	Kepala Subbidang Kewaspadaan Dini dan Kerja Sama Inteljen
17	Meidianto,SE 19800509 200801 1 024	Penata (III/c)	Kasubbag Penyusunan Program dan Anggaran
18	AD.Oktarianda, SH 19671017 199503 1 003	Pembina Tk. I (IV/b)	Analisis Pertahanan dan Keamanan
19	DR.H.Hendri,S.STP,M.Si 19850202 200412 1 001	Pembina (IV/a)	Analisis Ideologi
20	Junaidi, S.M 19790715 200801 1 003	Penata Muda (III/b)	Penata Laporan Keuangan
21	Devi Yulianti, Amd 19850708 201101 2 007	Penata Muda (III/a)	Bendahara
22	Abdul Saleh,S.M 19750505 201001 1 001	Penata Muda (III/a)	Analisis Perencanaan
23	Hijjah Mauli Lubis,S,I P 19890722 20201 2 003	Penata Muda (III/a)	Analisis Perencanaan Evaluasi Dan pelaporan
24	Anita, S.M 19840817 200901 2 008	Pengatur (III/a)	Penyuluh Pertahanan
25	Diana Agustin 19790806 200701 2 005	Pengatur Tk.I (III/a)	Pengadministrasi Umum
26	Heriyanto 19771211 200801 1 005	Pengatur Tk.I (III/a)	Pengadministrasi Kepegawaian
27	Achmad Ardiansyah 19820911 200801 1 001	Pengatur Tk.I (III/d)	Pengelola Data Keamanan dan Ketertiban
28	Hendriadi 19780630 200801 1 002	Pengatur Md Tk.I (II/b)	Pengadministrasi Umum



PEMERINTAH KABUPATEN MUSI RAWAS

Protected by PDF Anti-Copy Free

Jl. Lintas Sumatera Komplek Perkantoran Pemkab, Mura Muara Beliti Prov. Sum-Sel

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

DAFTAR HADIR PEGAWAI NON ASN

BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK KAB.MURA

NO	NAMA / NIP	Pangkat dan	Jabatan
1	2		4
1	Patmawati, SH		Staf Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
2	Irestin Yenita, S.Si	TKS	Staf Sub Bidang Kelembagaan Partai Politik dan Pasisitasi Pemilu
3	Syahrl Kenedi, SE	TKS	Staf Sub Bidang Ketahanan Agama, Kemasayarakatan dan Ekonomi
4	Subhen Robiyansah, S.Kom	TKS	Staf Sub Bidang Kewaspadaan Nasional dan Penanganan Konflik
5	Novi Wahyu Suciani, S.Akun	TKS	Staf Sub Bagian Keuangan dan Perlengkapan
6	Ervin Ferdian, SE	TKS	Staf Sub Bidang Kelembagaan Partai Politik dan Pasisitasi Pemilu
7	Indah Permata, SE	TKS	Staf Sub Bagian Keuangan dan Perlengkapan
8	Nurul Istianah, S.M	TKS	Staf Sub Bagian Penyusunan Program
9	Mery Lianti, S.M	TKS	Staf Sub Bidang Ketahanan Agama, Kemasayarakatan dan Ekonomi
10	Essy Yuditridina, SE	TKS	Staf Sub Bidang Bina Ideologi dan Wawasan Kebangsaan
11	Destia Andini	TKS	Staf Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
12	Ade Febyanto, SH	Supir/Driver	Supir/Driver Badan Kesatuan Bangsa dan Politik
13	Jumali	Penjaga Malam	Penjaga malam Badan Kesatuan Bangsa dan Politik
14	Suryana	Kebersihan	Kebersihan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik
15	Yosanda Deri Saputra	Satpam	Satpam Badan Kesatuan Bangsa dan Politik

KEPALA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
KABUPATEN MUSI RAWAS

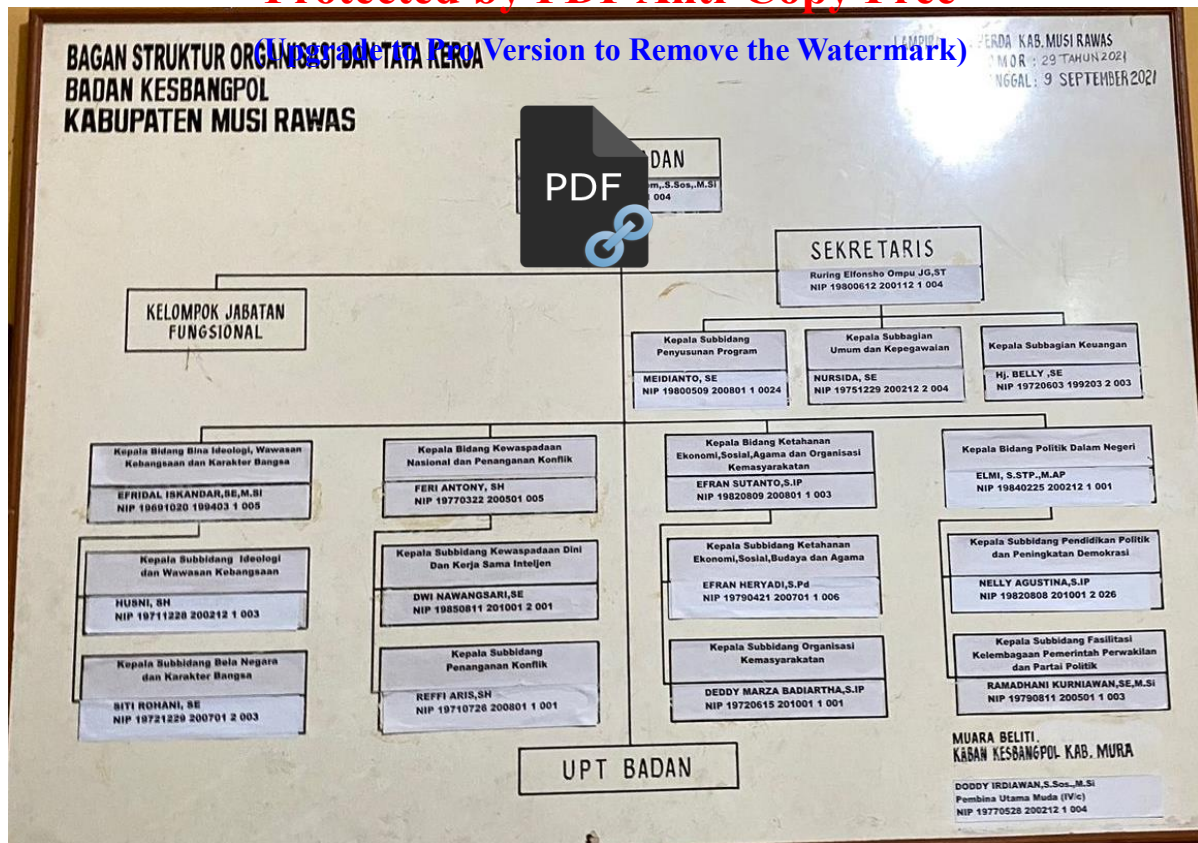


DODDY IRDIWAN, S.Sos., M.Si

Pembina Utama Muda

NIP.19770528.200212.1.004

Lampiran 18 Struktur Organisasi Kesbangpol Kabupaten Musi Rawas
Protected by PDF Anti-Copy Free



Protected by PDF Anti-Copy Free

08:39 Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark 85



Visi dan Misi

Diposting: Administrator |

Kamis, 20 Agustus 2020 - 23:07:13 WIB |

Dibaca: 822 pembaca

Visi :

**“ TERWUJUDNYA MUSI RAWAS
MAJU, MANDIRI, BERMARTABAT
(MANTAB) “**

Misi :

- 1. Mewujudkan Birokrasi yang Profesional Berbasis Teknologi Informasi.**
- 2. Membangun Sumber Daya Manusia yang berkualitas.**
- 3. Pemerataan Infrastruktur Berwawasan Lingkungan.**
- 4. Memperkuat Ketahanan Ekonomi Masyarakat.**

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KOMPETENSI DAN
SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN
KESATUAN BANGSA DAN POLITIK (KESBANGPOL)
KABUPATEN MUSI RAWAS**

Narasumber yang terhormat,

Saya ucapkan terimakasih sebelumnya karena Bapak/Ibu bersedia berpartisipasi dalam memperlancarkan penelitian saya. Adapun penelitian ini dilakukan dalam rangka penulisan skripsi, sebagai salah satu syarat kelulusan pada Program Studi Manajemen Universitas Bina Insan Lubuklinggau.

Penelitian ini dimaksudkan untuk meneliti **“Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompetensi dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Kesbangpol) Kabupaten Musi Rawas”** sehingga Bapak/Ibu diharapkan pertanyaan yang diajukan.

Hormat Saya,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Linda Septiana'.

Linda Septiana

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

DAFTAR WAWANCARA

I. Identitas Responden

Nara sumber : EFRA WNTD, S-IP
 Jabatan : KABID PANGAN
 Hari/tanggal : RABU / 06 NOVEMBER 2024.
 Tempat : KESBANGPOL KAB. MUSIKAWAS

II. Pertanyaan

1. Apakah tanggung jawab dan kesetiaan pegawai itu penting?

Ya, tanggung jawab dan kesetiaan pegawai sangat penting. Tanggung jawab memastikan pegawai melakukan tugas mereka dengan baik dan membantu organisasi mencapai tujuannya. Ketika pegawai bertanggung jawab, mereka lebih aktif mencari solusi jika ada masalah.

2. Apa langkah yang bisa diambil untuk meningkatkan strategi dalam mencapai target kinerja?

Salah satu langkahnya adalah menganalisis masalah yang ada. Setelah itu, kita bisa membuat rencana yg lebih jelas dan melibatkan pegawai dalam proses perencanaan agar mereka merasa lebih bertanggung jawab.

3. Apakah komitmen organisasi dimiliki setiap pegawai?

Tidak semua pegawai memiliki tingkat komitmen yang sama. Namun, banyak yg bisa ditingkatkan. Dengan melibatkan pegawai dalam penyusunan dokumen perencanaan, mereka akan merasa lebih terhubung dan berkontribusi.

4. Apa langkah yang bisa diambil untuk membuat pegawai lebih berkomitmen dalam menyusun dokumen perencanaan?

Kita bisa mengadakan pelatihan untuk membantu pegawai memahami proses perencanaan. Juga penting memberi mereka kesempatan untuk memberikan masukan, sehingga mereka

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

5. Apakah Keterampilan yang Anda miliki dapat membuat kinerja pegawai bertambah?

Tentu saja, keterampilan yang dimiliki pegawai sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki keterampilan yang baik dapat menyelesaikan tugas lebih efisien dan mampu menangani pekerjaan yang lebih kompleks.

6. Bagaimana Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Musi Rawas mendukung pengembangan keterampilan pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka?

BKBP mendukung pengembangan keterampilan melalui program pelatihan yang ingin pegawai memiliki kemampuan yang diperlukan untuk mencapai target kinerja.

7. Bagaimana Bapak/Ibu melihat potensi pegawai dengan latar belakang pendidikan SLTA dalam organisasi?

Pegawai dengan pendidikan SLTA memiliki potensi besar. Dengan pelatihan yang tepat, mereka bisa belajar dan mengembangkan keterampilan untuk tugas yang lebih kompleks.

8. Apakah keyakinan diri atas kemampuannya dalam mengerjakan tugas dapat mempengaruhi kinerja pegawai?

Ya, keyakinan diri sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Pegawai yang percaya pada kemampuannya cenderung lebih aktif dan inisiatif dalam menyelesaikan tugas.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

9. Mengapa penting bagi pegawai untuk memahami konsep self-efficacy?

Memahami Self-efficacy penting karena membantu pegawai menyadari bahwa mereka bisa mengontrol kinerja mereka. Ketika mereka percaya pada diri sendiri, mereka lebih termotivasi dan lebih siap untuk menjawab pertanyaan.

10. Apa yang Bapak/Ibu pikirkan tentang kepercayaan diri pegawai di tempat kerja saat ini?

Saya melihat ada kesempatan untuk meningkatkan kepercayaan diri pegawai. Banyak yang merasa kurang yakin dalam menyelesaikan tugas, dan ini bisa memengaruhi kinerja mereka. Dukungan yang tepat bisa membantu mereka merasa lebih percaya diri.

Lubuklinggau, 06 November 2024



DEPA AN SUTANTO, S.IP

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

LEMBANG WAWANCARA

PDF

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KOMPETENSI DAN
SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN
KESATUAN BANGSA DAN POLITIK (KESBANGPOL)
KABUPATEN MUSI RAWAS**

Narasumber yang terhormat,

Saya ucapkan terimakasih sebelumnya karena Bapak/Ibu bersedia berpartisipasi dalam memperlancarkan penelitian saya. Adapun penelitian ini dilakukan dalam rangka penulisan skripsi, sebagai salah satu syarat kelulusan pada Program Studi Manajemen Universitas Bina Insan Lubuklinggau.

Penelitian ini dimaksudkan untuk meneliti **“Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompetensi dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Kesbangpol) Kabupaten Musi Rawas”** sehingga Bapak/Ibu diharapkan pertanyaan yang diajukan.

Hormat Saya,



Linda Septiana

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

DAFTAR WAWANCARA

I. Identitas Responden

Nara sumber : Feni .MM
 Jabatan : Kabid **Perencanaan National**
 Hari/tanggal : Rabu, 10 Desember 2024
 Tempat : Kantor Badan Kesatuan Bangsa & Politik Kab. Muara

II. Pertanyaan

1. Apakah tanggung jawab dan kesetiaan pegawai itu penting?

Ya penting karena loyalitas pegawai itu memang dibentuk untuk masing-masing pegawai untuk melakukan peningkatan kinerja.

2. Apa langkah yang bisa diambil untuk meningkatkan strategi dalam mencapai target kinerja?

Upayanya mensjajhterakan pegawai dahulu baik semacam reward dan Fasilitas sehingga pegawai merasa termotivasi dan semangat melakukan pekerjaannya.

3. Apakah komitmen organisasi dimiliki setiap pegawai?

Komitmen itu harus dimiliki oleh pegawai, untuk mendorong komitmen salah satunya itu menumbuhkan rasa cinta pegawai terhadap pekerjaan yg dia lakukan.

4. Apa langkah yang bisa diambil untuk membuat pegawai lebih berkomitmen dalam menyusun dokumen perencanaan?

Disini melakukan tindak lanjut terkait regulasi aturan yang sudah di limpahkan dari pemerintah pusat dengan menyesuaikan situasi dan kondisi yg ada di daerah dan tantangannya juga.

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

berbeda sehingga menentukan program kerja yg sesuai

5. Apakah Keterampilan dapat membuat kinerja pegawai bertambah?

Ya, keterampilan pegawai harus mampu, jika tidak mampu akan terhambat pekerjaannya.

6. Bagaimana Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Musi Rawas mendukung pengembangan keterampilan pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka?

Peningkatan kapasitas berupa bimbingan teknis, pelatihan - pelatihan

7. Bagaimana Bapak/Ibu melihat potensi pegawai dengan latar belakang pendidikan SLTA dalam organisasi?

Sekarang ini harus dituntut lebih dari tingkat SLTA karena masih bersifat umum, secara teknis pekerjaan yg ada di perkantoran belum menguasai dan belum mampu menganalisa program-program kerja, harus ditingkatkan lagi pendidikannya.

8. Apakah keyakinan diri atas kemampuannya dalam mengerjakan tugas dapat mempengaruhi kinerja pegawai?

Ya, keyakinan itu berkaitan dengan komitmen. Kalau leader mampu memberi arahan dan motivasi serta pegawai mau bekerja dan berpikir lebih maju untuk mengembangkan dirinya itulah yg mempengaruhi kinerja.

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

9. Mengapa penting bagi pegawai untuk memahami konsep self-efficacy?

ya karena seseorang yang yakin dan percaya terlebih dahulu, mampu menyelesaikan permasalahan dan dibantu oleh rekan-rekan yg lain yg berpengalaman

10. Apa yang Bapak/Ibu pikirkan tentang kepercayaan diri pegawai di tempat kerja saat ini?

relatif, bentuknya masih objektif. banyak pengaruh dari eksternal dari individu sendiri dan fasilitas kerja juga mempengaruhi kinerja.

Lubuklinggau, 06 November 2019

Nara sumber



Peny. Tony, SH. MM

Protected by PDF Anti-Copy Free

16.59 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark) LTE 64

Panel 3.1
Capaian Kinerja Tahun 2023

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Tar-get	Reali-sasi	Capai-an
1	2	3	4	5	$\frac{5}{4} \times 100 = 6$
1.	Meningkatnya Implementasi Pancasila dan Nilai-nilai Kebangsaan pada Masyarakat	- Tingkat Konflik Sara	76	100	131,57 %
		- Tingkat Konflik Politik Sosial Budaya Pertahanan dan Keamanan	76	100	131,57 %

- 15 -

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Tar-get	Reali-sasi	Capai-an
2.	Meningkatnya Partisipasi Masyarakat dalam Menggunakan Hak-hak Politik Untuk Pembangunan Daerah	- Persentase Angka Partisipasi Masyarakat dalam Menggunakan Hak-hak Politik	75	100	133,33%
3.	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Administrasi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik	Nilai Evaluasi SAKIP Badan Kesatuan Bangsa dan Politik	70 (BB)	67,05	96 %
		Indeks Profesionalitas Badan Kesatuan Bangsa dan Politik	60 (sangat rendah)	76,78	128 %

A.2. Perbandingan Antara Realisasi Kinerja Tahun 2023 dengan Tahun Lalu Dan Beberapa Tahun Terakhir

Realisasi kinerja tahun 2023 dibandingkan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir yaitu sebagai berikut:

bkbppm.musirawaskab.go.id

17.11 **Protected by PDF Anti-Copy Free** LTE 62%

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

sebagai stakeholders ataupun pihak lain yang telah mengambil bagian dengan berpartisipasi aktif membangun Kabupaten Musi Rawas.

B. Rekomendasi

Strategi dan Langkah Kerja Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Musi Rawas, dalam rangka mengemban tugas pokok dan fungsinya mendatang antara lain :

1. Lebih fokus berkoordinasi dengan Instansi terkait dan Organisasi Politik/Organisasi Masyarakat sebagai mitra kerja dalam menyelenggarakan kegiatan pembangunan dibidang Kesatuan Bangsa dan Politik.
2. Memperbaiki dan Meningkatkan kualitas penyusunan dokumen perencanaan agar dokumen perencanaan dapat digunakan dan dapat mengurangi kesalahan/ keraguan dalam pelaksanaan kegiatan, sehingga pencapaian kinerja sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan serta menjadi acuan untuk meningkatkan kinerja pada pelaksanaan program di tahun berikutnya.

46

3. Konsistensi dan komitmen yang tinggi dari semua Bidang untuk meningkatkan kinerja dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Musi Rawas.


Musi Rawas, 03 Februari 2023
**KEPALA BADAN KESATUAN BANGSA
 DAN POLITIK KABUPATEN MUSI RAWAS,**



DODDY IRDI AWAN, S.Sos., M.Si
 Pembina Tk.I
 NIP . 19770528 200212 1 004

Lampiran 22 Lembar Bimbingan




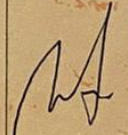
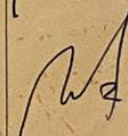
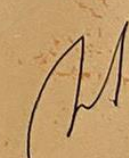

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



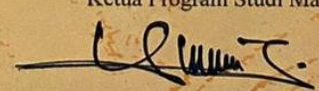
YAYASAN PENDIDIKAN DWI TUNGGAAL PALEMBANG
UNIVERSITAS BINA INSAN
FAKULTAS ILMU EKONOMI DAN SOSIAL HUMANIORA

LEMBAR PEMBIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Linda septiana
 Nim : 2101010231
 Pembimbing 1 : Irena Idayah, S.E., M.Si
 Pembimbing 2 : Indrawati Maris Kesuma, S.E., M.Si
 Judul : Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompetensi dan Self Efficacy terhadap Kinerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Kedabappol) Kabupaten Musi Rawas

NO	TANGGAL	TOPIK	KOMENTAR PEMBIMBING	TANDA TANGAN PEMBIMBING	
				1	2
1.	20/12-2021	Skripsi Bab 1-3	perbaiki method + penulisan		
2.	21/12-2021	Skripsi Bab 1-3	perbaiki		
3.	30/12-2021	— — —	Acc. lanjut bimbingan p1		
4.	28/12-2021	Skripsi 1-3	perbaiki kembali sisi yg ada di drp skripsi & bahasa		
5.	2/1/2022	Skripsi Bab 1-3	perbaiki kembali dan		
6.	3/1/2022	Skripsi 1-3	perbaiki kembali		
7.	4/1/2022	Skripsi 1-3	Acc. sudah siap dan pers		



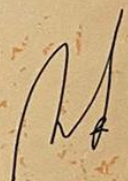
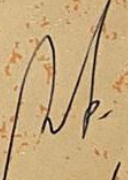
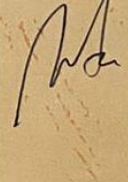
Lubuklinggau,2024
Ketua Program Studi Manajemen


(Surajiyo, SE.,MM)

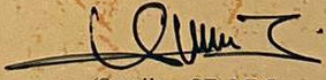
0233-4553932 (Rektorat Universitas) 0812-1825-6229 (Marketing UNIVBI)
 0733-3230300 (Bina Insan) 0852-3151-5819 (Admin UNIVBI)
 0733-3280200 (Pascasarjana) Adm.in@univbinaisan.ac.id univbinaisan.ac.id pasca.univbinaisan.ac.id

LEMBAR BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Linda Septiana
 Nim : 2101010231
 Pembimbing 1 : Irma Dayati
 Pembimbing 2 : Indrawati Mura
 Judul : Pengaruh Kompetensi dan Self Efficacy terhadap Kinerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Kesbangpol) Kabupaten Minsi Pawan

NO	TANGGAL	TOPIK	KOMENTAR PEMBIMBING	TANDA TANGAN PEMBIMBING	
				1	2
8.	11/01-2025	Skripsi Bab 4-5	perbaiki semua yang ada & draft skripsi		
9.	13/1-2025	— " —	Acc. lanjut pembimbing		
10	13/2025	— " —	Sebelum lembar laporan pengantar dan lampiran UTM UTM ke bagian keprakeras & cuku		
11.	14/2025/01	Skripsi Bab IV-V	Persempit semua dan lampiran 3 dan UTM Departemen UTM Skripsi		
12.	15/2025/01	Skripsi	Selesaikan laporan UTM Skripsi DCC		

Lubuklinggau,2025
Ketua Program Studi Manajemen


 (Surajiyo, SE.,MM)

Lampiran 23 Lembar Perbaikan Seminar Proposal Skripsi
Protected by PDF Anti-Copy Free
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

UNIVERSITAS BINA INSAN ANIORA
 Jalan Jenderal Besar H.M. Soeharto KM. 13 Kel. Lubuk Ruyung Kec. Lubuklinggau Selatan 1 Kota Lubuklinggau Provinsi Sumatera Selatan

LEMBAR PERBAIKAN SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Linda Septiana
 NIM : 2101010231
 Jenjang Pendidikan : Strata 1 (S1)
 Fakultas : Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
 Judul : Pengaruh Komitmen organisasi, Kompetensi dan Self Efficacy terhadap Kinerja Pegawai Badan kesatuan bangsa dan politik (kesbangpol) Kabupaten Musi Rawas

No	Dosen Penguji	Komentar Perbaikan	Tanda Tangan Ujian	Tanda Tangan Revisi
1	Irena Wiyani	Perbaiki apa yg sudah di sarankan dan lengkap. Serta dan yg berkaitan dengan penelitian	20/11 [Signature]	16/12 [Signature] aer
2	Melrawati	1. Jurnal yg sesuai dengan judul → Analisis - pengaruh 2. Daftar lampiran 3. lihat draft proposal	[Signature]	14/12-2024 [Signature]
3	Differman Falehi, M.Si	Perbaiki Jalur belak - lengkap & lengkap. - metode analisis	28/11 2024 [Signature]	12/12 2024 [Signature]

Lubuklinggau, 24-12-2024
 Ketua Program Studi Manajemen

[Signature]
 Surajiyo, MM